

Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dan Hipertensi Pada Wanita Di Kabupaten Sukoharjo

Rebecca
Bhisma Murti

ABSTRACT

Stressful life, eating habit, smoking, and sedentary life are some of known risk factors for hypertension among women. Hypertension is an important public health issue, since it is a risk factor for various cardiovascular complications, such as heart failure and stroke. Grossman's theory on the demand for health capital contends that education improves the marginal efficiency of investment in health, so that people with higher education are predicted to have better health than those with lower education. The Grossman theory to support a lot of examination before. This study aimed to test Grossman's theory by examining the association between education level and hypertension among women, especially in Sukoharjo District.

The study was analytic and observational using cross sectional design. This study was conducted in Sukoharjo District. A sampel of 120 women was drawn for the study. The statistical analysis was performed by use of logistic regression.

The study showed a statistically significant association between education level and hypertension. Secondary school reduced the risk for hypertension one fifth less than primary school/ no schooling (OR 0,21, CI 95% 0,45 to 0,99). University reduced the risk for hypertension one tenth less than primary school/ no schooling (OR 0,10, CI 95% 0,02 to 0,59). This estimates had controlled for the effects of potential confounding factors, including income, social capital, and age.

This study concludes that there is a statistically significant association between education level and hypertension. This conclusion was drawn after controlling for the effects of some confounding factors. Its is suggested that women enhance their knowledge in health related issues in order to lessen the risk for hypertension.

Key words: hypertension, education level, women

A. PENDAHULUAN

Tingkat kesejahteraan suatu bangsa dapat dilihat dari Index Pembangunan Sumber Daya Manusia (HDI= Human Development Index). HDI merupakan suatu indikator komposit yang terdiri

dari derajat kesehatan, tingkat pendidikan dan kemampuan ekonomi keluarga. Indikator yang dipakai di bidang kesehatan adalah angka harapan hidup, untuk pendidikan adalah angka dan membaca pada orang dewasa yang dikombinasikan

dengan angka masuk SD, SMP dan SMA, serta untuk kemampuan ekonomi dipakai Produk Domestik Bruto (PDB) (Argadireja, 2003:2).

Badan Kesehatan Sedunia (WHO) telah lama mengkampanyekan perubahan strategi dari upaya pemeliharaan kesehatan (*health services*) ke kampanye untuk memerangi kemiskinan, sebagai strategi untuk meningkatkan status kesehatan masyarakat miskin sedunia. Upaya kesehatan selektif dinilai tidak dapat meningkatkan status kesehatan masyarakat secara utuh (Price, 1994 dalam Srin, *et al*, 2000: 3). Tingginya angka kematian ibu di Indonesia, semakin menurunnya anak perempuan yang mengikuti pendidikan formal di tingkat sekolah lanjutan, terpusatnya pekerja perempuan di sektor yang rendah pendidikan, rendah ketrampilan dan rendah upah. Kesemuanya secara tersendiri maupun bersama-sama menggambarkan bahwa kemiskinan masih melekat dan akrab dengan perempuan (Sadli, 1999: 1).

Peran berganda wanita, termasuk peran mereka dalam keluarga dan masyarakat seringkali tidak diakui, sehingga mereka sering tidak mendapatkan dukungan sosial, psikologis dan ekonomis yang sangat diperlukan. Kesehatan perempuan bergantung pada peningkatan ekonomi dan sosial dalam bidang pendidikan, kondisi kerja dan standar hidup (*Asian Development Bank*, 2007: 3-4).

Beban hidup yang berat, stres dan pola hidup yang konsumtif menyebabkan perempuan mempunyai tekanan darah tinggi. Hipertensi merupakan satu diantara sekian banyak penyebab gangguan pada jantung dan pembuluh darah. Tekanan darah tinggi seringkali tidak memberikan tanda-tanda peringatan sehingga bisa menjadi pembunuh diam-diam (*silent killer*), kecuali jika kita secara tetap tentu melakukan pemeriksaan dan pengobatan ke dokter. Karena itu kepada setiap orang dewasa dianjurkan untuk mengetahui tekanan darahnya sendiri, karena ini menyangkut kesehatannya sendiri. Jika tekanan darah tidak terkontrol, maka tekanan darah tinggi dapat membebani jantung dan pembuluh darah secara berlebihan sehingga mempercepat penyumbatan pembuluh arteri yang disebut arterosclerosis. Ini dapat mengarah kepada serangan jantung, stroke, kegagalan jantung (*heart failure*) dan kegagalan ginjal (*kidney failure*) (Uripto, 2004: 1-8).

Seseorang dapat dianggap mempunyai tekanan darah tinggi bila tekanan darahnya lebih

dari 140/90, tidak tergantung usianya. Pengukuran tekanan darah harus dilakukan dalam sikap duduk dan setelah istirahat selama 5 - 10 menit. Alat pengukur tekanan darah elektronik dapat digunakan, namun perlu dibandingkan dahulu dengan sfigmo-manometer air raksa. Pengobatan perlu menurunkan tekanan darah secara perlahan hingga di bawah kriteria di atas, atau bila sebelumnya tinggi sekali, paling tidak mendekati 140/90. tekanan darah tak boleh diturunkan secara drastis, misalnya dari 250 sistolik ke 120, karena dapat menimbulkan stroke. Perubahan gaya hidup banyak mempengaruhi proses penurunan tekanan darah. Makan terlalu banyak sehingga menimbulkan kegemukan dapat bermuara pada hipertensi. Hidup dengan gaya sibuk pun ikut mempengaruhi tekanan darah. Belum lagi kebiasaan merokok, yang juga salah satu pemicu hipertensi (Uripto, 2004: 9).

Hasil pembangunan kesehatan di kabupaten Sukoharjo pada tahun 2004 masih belum menunjukkan hasil yang maksimal. Berbagai hambatan dan kendala baik dari faktor internal maupun eksternal yang harus dicari pemecahannya. Masih banyak diperlukan upaya perbaikan dan peningkatan terhadap berbagai program atau kegiatan pembangunan kesehatan masyarakat. Selain dipengaruhi oleh faktor pelayanan kesehatan yang menjadi titik tolak pembangunan kesehatan, derajat kesehatan masyarakat, juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti perilaku masyarakat, lingkungan dan demografi. Sehingga diperlukan suatu perencanaan pembangunan kesehatan yang terpadu, yang dapat mengoptimalkan kekuatan dan potensial Kabupaten Sukoharjo, serta dapat memadukan semua sektor tersebut guna meningkatkan dan memperbaiki derajat kesehatan masyarakat (DinKes Kabupaten Suko-harjo, 2005: 61).

Laporan kegiatan Sukoharjo Sehat pada tahun 2004 dari 151.485 rumah tangga yang ada, berhasil diperiksa sebanyak 24.223 rumah tangga. rumah tangga strata pertama sebanyak 16,86%, rumah tangga strata madya sebanyak 31,30%, rumah tangga strata utama sebanyak 40,14% dan rumah tangga strata paripurna sebanyak 11,75%. Wilayah Puskesmas dengan cakupan rumah tangga strata paripurna terendah di Puskesmas Bendosari (0,52%), Puskesmas II Grogol (1,37%) dan Puskesmas Weru (1,97%). Wilayah Puskesmas dengan cakupan rumah tangga strata paripurna

tertinggi di Puskesmas II Kartosuro (60,06%) dan Puskesmas II Mojolaban (48,78%) (DinKes Kabupaten Sukoharjo, 2005: 32).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka merasa perlu untuk diteliti hubungan antara tingkat pendidikan dan hipertensi pada wanita di Kabupaten Sukoharjo setelah memperhitungkan *confounding factors*: *income* keluarga, modal sosial dan usia.

B. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode observasi analitik dengan pendekatan studi potong lintang (*Cross Sectional*) yaitu mencuplik sebuah sampel dari populasi dalam satu waktu, dan memeriksa status paparan dan status penyakit pada titik waktu yang sama dari masing-masing individu dalam sampel tersebut (Murti, 2003: 214-215).

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Sukoharjo, yaitu Kecamatan Gatak, Kecamatan Sukoharjo dan Kecamatan Grogol. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2007.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah wanita di Kabupaten Sukoharjo sebanyak 412.364 orang (DinKes Kabupaten Sukoharjo, 2005: 68). Sampel diambil memakai desain pencuplikan (*sampling design*) menggunakan pencuplikan non-random (non-probabilitas) dan kriteria restriksi dalam pemilihan subyek, yaitu pencuplikan purposif (*purposive sampling*) dengan memasukkan dua jenis kriteria restriksi: kriteria inklusi dan kriteria eksklusi (Murti, 2003: 136, 145).

Teknik *Purposive Sampling*, yaitu sampel yang dipilih dengan cermat sehingga relevan dengan rancangan riset (Sumarsono, 2004: 63).

a. Kriteria inklusi:

- 1). Wanita yang telah menikah dan memiliki identitas diri (KTP dan KK);
- 2). Warga masyarakat Kabupaten Sukoharjo.

b. Kriteria eksklusi:

- 1). Wanita jompo;
- 2). Wanita dengan kelainan jiwa (gila).

c. Ukuran Sampel

Jumlah sampel ditentukan dari variabel independen x (15 20 observasi) (Hair, *et al.*, 1998: 166). Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel independen sehingga jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah $4 \times 20 = 80$ orang. Sampel yang digunakan sebanyak 120 orang, dengan perincian Kecamatan Gatak sebanyak 40 orang, Kecamatan Sukoharjo sebanyak 40 orang dan Kecamatan Grogol sebanyak 40 orang.

4. Analisis Data Penelitian

Analisis statistik dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda logistik. Analisis regresi ganda logistik adalah alat statistik yang sangat kuat untuk menganalisis pengaruh antara sebuah paparan dan penyakit (yang diukur ordinal) dan dengan serentak mengontrol pengaruh sejumlah faktor perancu potensial.

Menurut Murti (1997: 368-369), model regresi logistik selanjutnya dapat digunakan untuk:

- a). Mengukur pengaruh antara variabel respon dan variabel prediktor setelah mengontrol pengaruh prediktor (kovariat) lainnya.
- b). Keistimewaan analisis regresi ganda logistik dibanding dengan analisis ganda linier adalah kemampuannya mengkonversi koefisien regresi (bi) menjadi *Odds Ratio* (OR). Untuk variabel prediktor yang berskala katagorial, maka rumus $OR = \text{Exp}(bi)$.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Murti, 1997: 368-369):

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

Di mana :

- p : Probabilitas wanita dengan status kesehatan tinggi
- $1 - p$: Probabilitas wanita dengan status kesehatan rendah.
- a : Konstanta
- $b_1..b_3$: Konstanta regresi variabel bebas $x_1...x_4$
- x_1 : Pendidikan
- 0. SD/Tidak Sekolah

- 1. SMP/SMA
- 2. Perguruan Tinggi
- x₂ : Pendapatan Keluarga
 - 0. < Rp. 1.915.000,00 (Median)
 - 1. ≥ Rp. 1.915.000,00
- x₃ : Modal Sosial
 - 0. Rendah
 - 1. Tinggi
- X₄ : Usia
 - 0. < 43 tahun (Median)
 - 1. ≥ 43 tahun

C. HASIL PENELITIAN

Analisis hubungan antara tingkat pendidikan dan hipertensi pada wanita pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Regresi Ganda Logistik metode *Enter*, yaitu memasukkan semua variabel hasil analisis univariat ke dalam model berdasarkan kerangka konsep penelitian (Murti,

1997: 374-375). Analisis data menggunakan program SPSS *Version* 15.0.

Tabel 1. Menunjukkan hasil regresi ganda logistik variabel bebas yaitu: tingkat pendidikan, *income* keluarga, modal sosial dan usia dengan variabel terikat yaitu hipertensi pada wanita.

Tabel 1

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda Logistik Data Penelitian Hubungan Antara Tingkat Pendidikan, *Income* Keluarga, Modal Sosial dan Usia Terhadap Hipertensi Wanita di Kabupaten Sukoharjo.

Variabel	Odds Ratio Exp (B)	Confidence Interval 95%	Sig.	Odds Ratio Exp (B)	Confidence Interval 95%	Sig.
Pendidikan (X1)						
SD/Tdk Sekolah	1			1		
SMP/SMU	0,21	(0,45–0,99)	0,05	0,19	(0,05 – 0,74)	0,02
PT	0,10	(0,02 – 0,59)	0,02	0,17	(0,04– 0,70)	0,01
Income Keluarga (X2)						
< Rp. 1.915.000,00	1					
≥ Rp. 1.915.000,00	2,14	(0,74 -6,23)	0,16			
Modal Sosial						
Rendah	1					
Tinggi	0,64	(0,21 – 1,96)	0,43			
Usia						
< 43 tahun	1					
≥ 43 tahun	7,34	(3,07 -17,54)	0,00			
N observasi	119			120		
R ² Nagelkerke	0,33			0,09		
-2 Log Likelihood	130,79			156,83		

Sumber: Hasil penelitian, diolah.

Pada model 1, *Odds Ratio* tingkat pendidikan SMP/SMU adalah 0,21 dan PT adalah 0,10, sedangkan pada Model 2 *Odds Ratio* tingkat pendidikan SMP/SMU adalah 0,19 dan PT adalah 0,17. Hasil tersebut menunjukkan adanya perbedaan estimasi *Odds Ratio* antara Model 2 (analisis kasar tanpa memperhitungkan variabel-variabel pe-rancu potensial) dan Model 1 (analisis dengan

memperhitungkan *confounding factors* potensial). Variabel *income* ke-luarga, modal sosial dan umur memang merupakan *confounding factors*.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan antara lain bahwa tingkat pendidikan berhubungan

signifikan dengan hipertensi pada wanita di Kabupaten Sukoharjo. Wanita berpendidikan SMP/SMU mempunyai risiko seperlima lebih kecil untuk mengalami hipertensi dibandingkan dengan yang berpendidikan SD/Tidak Sekolah (OR = 0,21; CI 95 % = 0,45 – 0,99).

Wanita berpendidikan PT mempunyai risiko sepersepuluh kali lebih kecil untuk mengalami hipertensi dibandingkan dengan yang berpendidikan SD/Tidak Sekolah (OR = 0,10; CI 95 % = 0,02 – 0,59).

2. Saran

a. Bagi para ibu yang mempunyai pendapatan keluarga rendah diharapkan menabung untuk meningkatkan status kesehatan keluarga. Bagi yang Tidak Sekolah/SD dihimbau untuk

menimba ilmu kesehatan dengan mengikuti penyuluhan kesehatan di lingkungan masing-masing. Diharapkan ibu yang mempunyai modal sosial rendah agar lebih aktif dalam kegiatan kemasyarakatan yang berhubungan dengan pemberdayaan ekonomi dan kesehatan. Ibu yang berusia lebih dari atau sama dengan 43 tahun diharapkan agar lebih banyak memeriksakan kesehatannya di tempat pelayanan kesehatan terdekat.

b. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo diharapkan lebih meningkatkan penyuluhan kesehatan bagi ibu-ibu pada kegiatan-kegiatan di masyarakat pada umumnya dan keluarga miskin (Gakin) pada khususnya. Diklat-diklat bagi tenaga kesehatan dan kader kesehatan di Puskesmas dan Posyandu perlu diadakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, Y.Y., 2002. *Modal Sosial Merajut Kebersamaan*. <http://www.mail-archive.com/permias@listserv.syr.edu/msg13093.html> [Akses: 2/9/2007]
- Argadireja, 2003. *Program Pembangunan Kesehatan Tahun 2003*. Jakarta: Sekretariat Jenderal Departemen Kesehatan.
- Asian Development Bank, 2007. *Daftar Periksa (Checklist) Gender: Kesehatan*. Jakarta: Bank Pembangunan Asia.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo, 2006. *Sukoharjo Dalam Angka 2005*. Sukoharjo: Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo.
- Bartley dan Owen, 1996. Relation between socioeconomic status, employment, and health during economic change, 1973-9. *British Medicine Journal (BMJ)* 1996;313:445-449 (24 August)
- Basov, S., 2002. *Heterogenous Human Capital: Life Cycle Investment in Health and Education*. Australia: University of Melbourne, Victoria 3010.
- Boediono. 2002. *Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No. 1 Edisi 2. Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Brata, A.G., 2005. *Kehancuran Ekonomi Perdesaan, Mengapa Berlanjut?*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Christopher, J.L.; Murray; dan Frenk, J., 2000. *Sebuah kerangka bagi penilaian kinerja sistem kesehatan*. The World Health Report 2000 - Health systems: improving performance.
- Cheng, Y.; Kawachi, I.; Coakley, E.H.; Schwartz, J.; dan Colditz, G. 2000. Association between psychosocial work characteristics and health functioning in American women: prospective study. *British Medicine Journal (BMJ)* 2000;320:1432-1436. Downloaded from bmj.com on 6 February 2007. <http://resources.bmj.com>
- DepKes RI, 2001. *Profil Kesehatan Indonesia 2000*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI
- Deri Maria Sihombing dan G. Yuristianti, 2000. "Jayawijaya Watch Project: Health Section". Jayawijaya Women and Their Children's Health Project AusAID - World Vision. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.

- DinKes Kabupaten Sukoharjo, 2005. *Profil Kesehatan Kabupaten Sukoharjo Tahun 2004*. Sukoharjo: Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo.
- Elliot M.M., 1999. Healthier Mother and Babies. *Morbidity and Mortality Weekly Report Vol: 48 Iss 38 Page 849 – 858, Oct 1 1999*.
- Folland Sherman, Allen C. Goodman and Miron Stano, 2001. *The Economics of Health and Health Care. Third Edition*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Grossmann Michael, 1999. *The Human Capital Model of The Demand for Health*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Hair, J.F.; Anderson, R.E.; Tatham, R.L.; dan Black, W.C., 1998. *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Jayawijaya Watch Project, 2000. *JAYAWIJAYA WATCH PROJECT: Annual Survey Report, February 2000*.
- Jowett M., P Contoyannis, and N.D. Vinh, 2002. *The Impact of Public Voluntary Health Insurance on Private Health Expenditures in Vietnam*. Social Science and Medicine. Elsevier Science, Ltd.
- King D.E., and Lahiri K., Socioeconomic Factors and the Odds of Vaginal Birth after Caesarean Delivery. *JAMA*. Vol: 272 (7): 524 –529. United States: Departemen of Economics, State University of New York.
- Lisbet, C.A., 2004. *Hubungan Antara Obesitas Berdasarkan Klasifikasi Indeks Massa Tubuh Dengan Kejadian Sindroma Metabolik Pada Karyawan Bank*. Surakarta: UNS Program Pascasarjana.
- Malvicini, C.V. dan Sweetser, A.T., 2003. *Kemiskinan dan Pembangunan Sosial. Pengalaman dari RETA 5894: Kegiatan Pembinaan Kapasitas dan Partisipasi II*. Jakarta: Asian Development Bank.
- Marnia, 2007. *Modal Sosial: Modal BKM dan Masyarakat Menanggulangi Kemiskinan*. www.depsos.go.id [Akses: 2/9/2007]
- Mills, A., dan Gilson, L., 1990. *Ekonomi Kesehatan untuk Negara-Negara Sedang Berkembang*. Jakarta: Penerbit Dian Rakyat.
- Molo, 1995. *Siklus Hidup, Aktivitas Ekonomi Wanita dan Mortalitas Anak*. Pusat Studi Kependudukan Universitas Sebelas Maret.
- Murti, B., 2003. *Prinsip dan Metode Riset Epidemiologi (Edisi Kedua) Jilid Pertama* Yogyakarta: Gadjah mada University Press.
- Nakertrans, 2007. *Bidang Pembangunan Sosial Budaya*. www.nakertrans.go.is [Akses: 2/9/2007].
- Pena R., Wall S., Persson L.A., 2000. The Effect of Poverty, Social Inequity, and Maternal Education on Infant Mortality in Nicaragua, 1988 – 1993. *American Journal of Public Health*. Vol. 90 Page: 64 – 69 January 2000.
- Permaesih, D., 2000. *Dampak Krisis Ekonomi terhadap Perubahan Status Gizi, Biokimia Gizi dan Pola Makanan di Masyarakat Pedesaan (Data Tahun 1992 dibandingkan Tahun 1999)*. Jakarta: Badan Litbang Kesehatan. Center for Research and Development of Nutrition and Food, NIHRD.<http://www.digilib.ekologi.litbang.depkes.go.id> [Akses:2003-07-08 01:00:00].
- Rajab, B., 2005. *Membicarakan Modal Sosial (1)*. <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/2005/0205/22/0803.htm> [Akses: 2/9/2007]
- Retherford; Robert, D.; Naohiro Ogawa; and Rikiya Matsukura, 2001. “Late Marriage and Less Mariage in Japan”. *Population and Development Review* 27 (1): 65 – 102, March 2001.
- Sadli, S., 1999. *Kemiskinan Melekat Pada Perempuan*. <http://kolom.pacific.net.id/ind> Kolom Pakar Pinter [Akses: 2007-02-08].

- Shibuya, K.; Hashimoto, H.; dan Yano, E., 2002. Individual income, income distribution, and self rated health in Japan: cross sectional analysis of nationally representative sample. *BMJ* 2002;324:16
- Siswono, 2007. *Perwujudan Kesetaraan Gender Menguntungkan Anak*. <http://www.suarapembaruan.com> [Akses: 25 Januari, 2007]
- Soemanto, R.B., 1990. *Proses Pengambilan Keputusan dalam Mengatasi Keadaan Sakit Anak di Kotamadya Surakarta*. Studi Kasus di Kal. Gilingan Kec. Banjarsari. Surakarta: Pusat Studi Kependudukan Lembaga Penelitian Universitas Sebelas Maret. Laporan Penelitian.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suharto, E., 2007. *Modal Sosial dan Kebijakan Publik*. Bandung: Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial Bandung.
- Sumarsono, 2004. *Metode Riset: Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Susana Sрни, S.; Malisa, V.; Kombong, M.; Tekege, A.; dan Kogoya, T., 2000. *Gender And Development Jayawijaya Watch Project*. Jayawijaya: Jayawijaya Watch Project.
- Taichung, 2005. *Wanita dan Kesehatan*. <http://www.penulislepas.com/more.php> [Akses: 2/9/2007].
- Tjiptoherijanto, P. dan Soesetyo, B., 1994. *Ekonomi Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Uripto, 2004. *Tekanan Darah Tinggi*. <http://www1.bpkpenabur.or.id> [akses: 4/2/2007]
- Wiryo, H., 2001. *Gerakan Mengubah Perilaku Dan Penajaman Program Prioritas Kesehatan Sebagai Upaya Inovatif untuk Menurunkan AKB di NTB*. Bali: Universitas Udayana www.tempointeraktif.com [Akses: 2/20/03].
- World Bank, 1994. *World Development Report, 1993*. New York: Oxford University Press.
- Zill N., 1996. Parental Schooling & Children's Health. *Public Health Reports Vol* 111: 34 – 43. Jan – Feb 1996. United States: Child and Family Study Area, Westat, Inc., Rockville.

Mengukur Kualitas Pelayanan Untuk Meningkatkan Kinerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Klaten

Pemilu Purnomo
Bambang Setiaji

ABSTRACT

Development in Indonesia can't be separated from tax. Of the national incomes, tax constitutes the most prominent source. Playing such an important role, Director General of tax suggested the staffs to provide the best service to the customers. Hence, the staffs in KPP Klaten attempted to provide the best service to the tax payers.

On the basis of the reason, the study is conducted to find whether the service provided by KPP Klaten satisfies the tax payers which can be seen from the income of the tax payers and their education levels.

The data of the research are analyzed using Cartesius and Regression. The results show that the levels of education and the tax payers' income are inversely proportional with gap. It indicates that the higher the tax payers' levels of education, the lesser they care of the service provided by the institution. In addition, the higher the tax payers' income, the lesser they care of the service provided by the institution.

Key words: quality of service, gap, education, and tax payers' income

A. PENDAHULUAN

Urgensi pajak bagi kelangsungan pembangunan di Indonesia tidak lagi disangsikan. Karena itu wajar jika pemerintah terus berupaya menggali berbagai potensi pajak dan menekan kepatuhan pajak (*tax compliance*) dari masyarakat. Namun demikian, kepatuhan pajak yang bersumber dari kesadaran masyarakat terhadap pembayaran pajak itu tentu bukan sesuatu yang berdiri sendiri.

Berbagai persoalan perpajakan muncul, baik yang bersumber dari wajib pajak (WP), maupun yang bersumber dari sistem perpajakan yang menunjukkan bahwa persoalan pajak merupakan hal yang kompleks. Oleh karena penanganan perpajakan ini memerlukan upaya secara sinergis-komprehensif.

Berbagai upaya untuk menciptakan masyarakat agar memiliki apresiasi yang baik terhadap kewajiban pajak tidak hanya melihat dari sudut pandang wajib pajak saja, tetapi perlu memper-timbangkan aspek-aspek lainnya secara korelatif. Dengan pertimbangan yang matang, solusi alternatif dan signifikan dimungkinkan akan ada peningkatan kualitas maupun kuantitas terhadap perpajakan tersebut.

Diyakini pajak merupakan tulang punggung pembangunan nasional, berbagai kendala perpajakan masih sulit untuk dielakkan. Secara simplikasi terdapat tiga permasalahan mendasar pada perpajakan di Indonesia, yaitu pertama pada masalah yang berkaitan dengan wajib pajak, kedua masalah yang berkaitan dengan pemerintah, dan ketiga masalah pada sistem perpajakan itu sendiri.

Masalah pertama merupakan permasalahan eksternal, yang berkaitan dengan kesadaran masyarakat terhadap membayar pajak yang tergolong sangat rendah, hal ini dapat ditunjukkan data Ditjen Pajak bahwa dari 1,3 juta kepala keluarga yang terdaftar sebagai wajib pajak hanya 850 ribu yang efektif membayar pajak, dan dari jumlah tersebut hanya separohnya yang menyampaikan Surat Pemberitahuan Pajak (SPT). Masalah kedua dan ketiga adalah masalah yang berkaitan dengan internal perpajakan. Masalah kedua bersumber dari aparatur pajak, yaitu mengenai sumber daya manusia yang dimiliki kantor pelayanan pajak, yaitu mengenai pengetahuan tentang pajak serta pentingnya pelayanan pajak pada wajib pajak. Sedangkan

masalah ketiga berhubungan dengan sistem perpajakan, yaitu berkaitan dengan *tax ratio* (rasio perpajakan) yang masih rendah, yaitu target penerimaan pajak yang selalu terlampaui. Secara teoritis pajak akan mampu menaikkan pungutan pajak, hal ini perlu peraturan baru tentang potensi mengurangi kesenjangan pendapatan.

Penelitian ini menyoro-ti pada permasalahan kedua yaitu yang berhubungan dengan masalah internal kantor pelayanan pajak, khususnya Kantor Pelayanan Pajak Klaten. Permasalahan ini menitik beratkan pada pelayanan yang ada di kantor tersebut.

Pelayanan pelanggan merupakan barometer keberhasilan suatu usaha. Jika pelayanan pelanggan dilakukan dengan cara yang baik maka pelanggan (wajib pajak) tersebut akan merasa puas, dengan demikian wajib pajak akan merasa dihormati hak-haknya, dan sebaliknya; jika pelayanan terhadap wajib pajak itu kurang baik maka akan berimbas pada penarikan pajak pada tahun-tahun berikutnya.

Wiyono dan Wahyudin (2005), melakukan studi tentang kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen di Rumah Sakit Islam (RSI) Manisrenggo Klaten. Analisa dan parameter yang digunakan untuk mengukur kualitas pelayanan adalah dengan model regresi dengan prediktor kualitas pelayanan medis, kualitas pelayanan paramedis, serta kualitas pelayanan penunjang medis. Hasilnya; kesemua parameter bertanda positif serta signifikan dalam derajat keyakinan alpha 10%. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel kualitas pelayanan paramedis memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan konsumen.

Prasetyo dan Wahyudin (2005), melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace di Surakarta. Model penelitian menggunakan probabilitas linear yang parameternya dapat ditaksir dengan prosedur kuadrat terkecil biasa (OLS). Variabel independen dalam penelitian adalah kepuasan kerja dan motivasi. Variabel dependennya adalah produk-tivitas kerja. Hasil analisa menunjukkan seluruh variabel bertanda positif dan signifikan dengan derajat keyakinan alpha 5% dan 1%.

Guntur dan Bambang (2005), meneliti kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan di PDAM Kota Surakarta. Penelitian ini memprediksi

parameter yang dikemukakan oleh Zeithami et.al., atas 5 gap kesenjangan menggunakan analisa SERQUAL (*Service Quality*) yaitu *responsiveness*, *assurance*, *tangible*, *empathy* dan *reliability*. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel *responsiveness* dan *empathy* mempunyai gap positif. Persepsi atau harapan pelanggan PDAM terhadap pelayanan yang dilakukan oleh PDAM lebih tinggi. Sedangkan variabel *assurance*, *tangible* dan *reliability* mempunyai gap negatif yang artinya harapan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan oleh PADM lebih tinggi dibanding harapan pelanggan. Jadi pelayanan yang diberikan belum sesuai dengan harapan konsumen.

Atas dasar pemikiran tersebut di atas perlu diadakan sebuah penelitian yang secara khusus untuk menjawab tentang apakah pelayanan pajak di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Klaten sudah dapat memuaskan wajib pajak. Pelayanan dimaksud dilihat dari kualitas pelayanan yang dilakukan oleh KPP Klaten ditinjau dari kesenjangan antara pelayanan yang sebenarnya (*rirel*) dengan pelayanan yang diharapkan (*expected*).

B. METODE PENELITIAN

Objek utama penelitian ini adalah Wajib Pajak (WP) di Kantor Pelayanan Pajak Klaten. Penelitian didesain menggunakan riset deskriptif sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguraikan sifat-sifat dari suatu keadaan. Data yang diperlukan akan diperoleh berdasar atas perumusan permasalahan.

Metode deskriptif kuantitatif digunakan untuk pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dan tujuannya adalah untuk mencari gambaran yang sistematis, fakta yang akurat. Desain penelitian pada dasarnya untuk menentukan metode yang akan digunakan dalam penelitian, antara lain metode pengumpulan data, rencana analisa data dan pengujian hipotesa.

1. Metode Pengumpulan Data

Yang menjadi populasi di sini adalah seluruh wajib pajak yang berada di wilayah Kantor Pelayanan Pajak Klaten. Sedangkan sampel sebagian dari objek penelitian yang dapat mewakili (*representatif*) dari seluruh populasinya. Pengambilan sampel dilakukan dari data wajib pajak (WP) yang datang melapor ke Kantor Pelayanan Pajak Klaten, dengan tehnik random

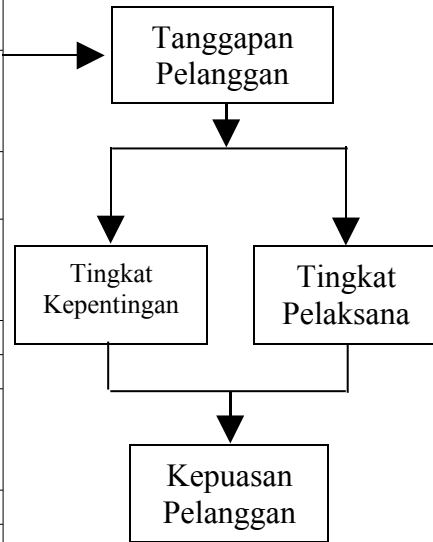
sampling. Pengambilan sample dilakukan antara jam 9–11 setiap hari selama 10 hari dengan rata-rata pengambilan sample 20 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer dan data sekunder. Data primer diambil dan diolah dari angket (*kuiseoner*) yang diberikan kepada 100 wajib pajak aktif di Kantor Pelayanan Pajak Klaten untuk mencari kriteria penilaian mengenai *tangible* (dapat diraba/ dirasakan), *reliability* (handal), *responsiveness* (ketanggapan), *assurance* (jaminan) dan *empathy* (empati). Data sekunder dikumpulkan dari Kantor Pelayanan Pajak Klaten. Data sekunder ini digunakan untuk mendukung data primer, yaitu untuk mengetahui dan mengklasifikasikan tingkat keaktifan Wajib Pajak dengan melihat data Sistem Informasi Perpajakan (SIP) yang tersedia di Kantor Pelayanan Pajak Klaten

2. Desain Penelitian

Penelitian menggunakan lima kriteria penentu kualitas pelayanan di Kantor Pelayanan Pajak Klaten. Kelima kriteria serta atributnya ditunjukkan dalam gambar 1.

Faktor – factor yang mempengaruhi kepatuhan Wajib Pajak
RELIABILITY Kejujuran, ketepatan ketegasan aparat pajak dalam menerapkan peraturan perpajakan
Kecepatan dan ketepatan dalam mengelola dan penyelesaian pelayanan
Pelaksanaan pelayanan yang sama terhadap semua wajib pajak
RESPOSIVENESS Aparat pajak cepat & tanggap atas masalah atau keluhan wajib pajak
Aparat pajak menguasai peraturan pajak dan terampil dalam bidang tugasnya.
ASSURANCE Mampu memberikan penjelasan/ berkomunikasi dengan baik
Bertindak ramah dan sopan
Memberikan pelayanan secara menyeluruh
EMPHATY Memberikan pembinaan atau penyuluhan secara baik dan teratur
Memberikan rasa keadilan dan kepastian hukum
Memberikan perhatian khusus (individual) atas masalah tertentu.
TANGIBLE Formulir/ blangko perpajakan mudah diperoleh/ tersedia.
Pengisian dan penggunaan formulir/ blangko mudah.
Peralatan dan perlengkapan pelayanan pajak memadai dan baik.
Ruang pelayanan nyaman dan memadai.



Gambar 1: Lima Kriteria Penentu Kualitas Pelayanan Pajak

Dari atribut di atas digunakan penilaian dengan 5 tingkatan (*Skala Likert*), untuk memberi penilaian terhadap jawaban responden. Adapun

kelima penilaian tersebut adalah seperti ditunjukkan table 1.

Tabel 1
Penilaian Kuesioner Dengan Menggunakan Skala Likert

No.	Tingkat Kepentingan	Tingkat Pelaksanaan	Penilaian
1.	Sangat Penting	Sangat Baik/ Sangat Puas	5
2.	Penting	Baik/ Puas	4
3.	Cukup Penting	Cukup Baik/ Cukup Puas	3
4.	Kurang Penting	Kurang Baik/ Kurang Puas	2
5.	Tidak Penting	Tidak Baik/ Tidak Puas	1

3. Metode Analisa Data

Untuk menjawab perumusan masalah mengenai sejauh mana tingkat kepuasan wajib pajak di Kantor Pelayanan Pajak Klaten menggunakan metode tingkat kesesuaian responden. Metode ini merupakan hasil pengukuran secara kuantitatif atas tanggapan wajib pajak dalam memperoleh pelayanan, dengan membandingkan skor kinerja pegawai pajak dengan skor pelayanan wajib pajak (pelanggan), yaitu dengan melihat skor harapan (*expected*).

Metode deskripsi data menggunakan teknik perbandingan antara tingkat harapan wajib pajak dengan tingkat pelayanan yang ada. Hal ini dilakukan untuk mengetahui % (prosentase) tingkat kesesuaian antara harapan dan kenyataan mengenai pelayanan tersebut. Sedangkan tingkat kesesuaian tersebut menggunakan rumus sebagai berikut ;

$$Tki = \frac{Xi}{Yi} \times 100\%$$

Di mana *Tki* adalah tingkat kesesuaian pelanggan, *Xi* adalah penilaian kinerja KPP Klaten dan *Yi* adalah penilaian Wajib Pajak.

Metode analisa data mencari nilai rata-rata baik dari variable X maupun variable Y. Penggunaan rata-rata tersebut untuk menentukan letak titik (jawaban pertanyaan) pada kwadran diagram *cartesius*. Dalam menyederhanakan digunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{n}$$

Di mana: \bar{X} adalah skor rata-rata tingkat pelaksanaan/kepuasan dan *n* adalah jumlah responden. Penilaian tingkat pelaksanaan diambil dari rata-rata jawaban dari pertanyaan tingkat pelaksanaan pajak yang diajukan kepada responden.

Tingkat kepentingan menggunakan formula sebagai berikut :

$$\bar{Y} = \frac{\sum Yi}{n}$$

Di mana \bar{Y} adalah skor dari rata-rata tingkat kepentingan dan *n* adalah jumlah responden. Penilaian tingkat kepentingan merupakan penilaian dari pertanyaan serta jawaban responden terhadap harapan (*expected*) yang diinginkannya.

4. Tahap Riset

a. Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Variabel dependen (*Gap*)

Penilaian variable *gap* adalah kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang dialami wajib pajak. Penilaian variable *gap* adalah nilai indikator total harapan dikurangi dengan total nilai sebenarnya, menurut penilaian wajib pajak.

$$Gap = \sum harapan - \sum kenyataan$$

2. Variabel Pendidikan

Penilaian tahun pendidikan dikategorikan menurut tingkat pendidikan terakhir yang di tempuh oleh wajib pajak dengan jenjang seperti yang ditunjukkan tabel 2.

Tabel 2
Penilaian Pendidikan Wajib Pajak

Kategori Pendidikan	Penilaian
Tidak tamat SD	0
Tamat SD	6
Tamat SMP	9
Tamat SMA	12
Sarjana	16

3. Variabel Pendapatan (*Income*)

Variabel pendapatan (*income*) dinilai dari rata-rata penghasilan wajib pajak bulan lalu. Penilaian tersebut dapat dilihat dalam tabel 3.

Tabel 3
Ratarata Penghasilan Wajib Pajak
(Dalam 000 Rupiah)

Penghasilan per Bulan	Rata-rata
500 – 1.000	750
1.000 – 2.000	1.500
2.000 – 3.000	2.500
3.000 – 4.000	3.500
4.000 – 5.000	4.500
5.000 – 10.000	7.500

b. Pengujian Kuiseoner (Validitas dan Reliabilitas)

Penilaian uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai pengujian *Cronbach alpha*. Sedangkan uji

validitas data dilihat dari score korelasi *pearson product moment*, dengan kriteria valid bila semua butir (item pertanyaan) dalam kuesioner signifikan (*lebih besar dari nilai kritis korelasi pearson product moment*) (Iman Ghozali, 2001 dalam Lau, 2004). Kedua pengujian tersebut dapat dilakukan dengan program statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*)

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesa regresi dilakukan dengan meregres model berikut ini ;

$$gap = a + b_1Pend + b_2Incom + e$$

Di mana *gap* adalah penilaian kesenjangan antara pelayanan di Kantor Pelayanan Pajak Klaten dengan harapan wajib pajak. Kesenjangan (*gap*) ini merupakan indikator dari kesesuaian 5 dimensi kualitas pelayanan yaitu *responsiveness* (tanggap), *assurance* (jaminan), *tangible* (tampilan fisik), *empathy* (perhatian) dan *reliability* (keandalan). Sedangkan variable pen-jelas (*independen*) adalah kondisi riil wajib pajak dengan mengkategorikan mengenai pendidikan wajib pajak dan pendapatan (*income*).

d. Teknik Analisa Data

1. Uji t-statistik

Uji t-statistik untuk mengetahui estimasi parameter *a*, *b₁*, *b₂* apakah dapat dipercaya (signifikan). Perhitung-an nilai t-statistik menggunakan rumus berikut :

$$Ta = \frac{a}{S\hat{e}(a)} \geq 2$$

Di mana ;

$$S\hat{e}(a) = \sqrt{\frac{\sum X^2}{n\sum X_i^2}} \sigma$$

$$Tb = \frac{b}{S\hat{e}(b)} \geq 2$$

$$Se(b) = \frac{\sigma}{\sqrt{\sum X_i^2}}$$

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum e^2}{n - 2}}$$

Jika *t* hitung > *t* tabel berarti terdapat pengaruh yang signifikansi antara variabel independen dengan variabel dependen secara individu, demikian juga sebaliknya (Santosa: 2000: 168).

2. Uji F-statistik

Uji F untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel-variabel indepen-den terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk perhitungan F-statistik adalah :

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

Apabila F hitung > F tabel maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen (Santosa: 2000: 168).

3. uji R² (goodness of fit)

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kekuatan variabel independen terhadap variabel dependen. Koefiein dihitung dengan rumus (Gujarati,1995:84) :

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y} - \tilde{Y})^2}{\sum(Y - \tilde{Y})^2}$$

\hat{Y} = Y estimasi

\tilde{Y} = Y rata-rata

Nilai koefisien R² berkisar 0 sampai dengan 1. Jika nilai koefisien R² mendekati 1 maka variabel independen semakin kuat berpengaruh terhadap variabel independen, dan sebaliknya.

4. Otokorelasi (DW)

Otokorelasi kondisi dimana seri *e_t* memiliki korelasi yang tinggi dengan seri *e_{t-1}* atau data berkorelasi dengan dirinya sendiri. Untuk mengetahui adanya permasalahan otokorelasi dapat menggunakan laporan dari hasil analisa SPSS dengan melihat nilai *Durbin Watson (DW)*. Perhitungan untuk DW adalah (Gujarati,1995; 421) :

$$d = 2 \left(1 - \frac{\sum e_t e_{t-1}}{e_t^2} \right)$$

Agar tidak menolak hipotesa nol atau tidak menerima hipotesa alternatif (tidak ada korelasi)

maka diharapkan nilai d berada di antara 1,5 sampai 2,5.

5. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas untuk menguji apakah model tersebar secara konstan selama observasi. Pengujian ini dengan menggunakan LM test (*Langrang Multiplier Test*), yaitu meregresikan antara residual (e) kwadrat sebagai variabel dependen dan prediksi (Y) kwadrat sebagai variabel independen. Persamaan regresi antara residual dan prediktor tersebut adalah sebagai berikut :

$$\hat{e}^2 = a + b1\hat{Y}^2 + u$$

Kaidah keputusan ada/tidaknya masalah heterokedastisitas dengan metode LM test adalah : jika R^2 persamaan regresi tersebut dikalikan jumlah sampel ($R^2 \cdot N$) $\leq 9,2$ (batas kritis tabel Chi-Square) maka model dinyatakan tidak mengalami masalah heterokedastisitas, dan sebaliknya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Reliabilitas dan Validitas

Pengujian kuiseoner (*validitas dan reliabilitas*) dilakukan kepada 20 responden sementara. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua item pertanyaan yang dibuat sudah *valid* dan *reliabel*. Hasil pengujian validitas dapat dilihat dalam tabel 4.

Dari 15 pertanyaan, terdapat 14 pertanyaan yang memenuhi tahap validitas karena lebih besar dari batas kritis (0,33). Terdapat satu pertanyaan yang tidak valid (yaitu butir pertanyaan no. 8).

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien $\alpha = 0,924$ (di atas 0,6). Berdasarkan besarnya koefisien ini maka diputuskan bahwa butir-butir yang digunakan dalam kuesioner *reliable* atau konsiten.

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Corrected Item Total Correlation

No.	Item Pertanyaan	Score Validitas	Keterangan
1	Item_1	0.803	Valid
2	Item_2	0.763	Valid
3	Item_3	0.677	Valid
4	Item_4	0.773	Valid
5	Item_5	0.698	Valid
6	Item_6	0.355	Valid
7	Item_7	0.805	Valid

8	Item_8	0.101	Tidak Valid
9	Item_9	0.794	Valid
10	Item_10	0.563	Valid
11	Item_11	0.748	Valid
12	Item_12	0.722	Valid
13	Item_13	0.723	Valid
14	Item_14	0.466	Valid
15	Item_15	0.723	Valid

Ket. Batas kritis : 0,33

Sumber : Diolah dari kuiseoner

2. Analisa Regresi

Regresi digunakan untuk meng-ukur *gap* (selisih antara nilai harapan dan kenyataan pelaksanaan pelayanan), dengan pendidikan wajib pajak serta penghasilannya. Dua ukuran ini (pendidikan dan penghasilan) diharapkan dapat menerangkan tingkat kepuas-an para wajib pajak. Hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS adalah sebagai berikut :

$$gap = 23,16 - 1,02Pendk - 0.002Incom$$

$$(21,08)***(-8,64)***(-4,24)***$$

$$R^2 = 0.772$$

$$F = 164,14$$

$$DW = 1,728$$

Heterokedastisitas

$$LM Tes = 0,9$$

$$Normalitas = 33,3$$

*) *sign* $\alpha = 10\%$, **) *sign* $\alpha = 5\%$, ***) *sign* $\alpha = 1\%$

Hasil perhitungan menunjukkan, bahwa pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan konsumen (*gap*) sebesar negatif 1,02. Hal ini mengindikasikan bahwa jika pendidikan itu meningkat maka kesenjangan atas pelayanan di Kantor Pelayanan Perpa-jakan Klaten menurun sebesar 1,02. Demikian juga mengenai penghasilan (*income*) wajib pajak yang bertanda negative; mengindikasikan jika pengha-silan meningkat maka kesenjangan terhadap pelayanan menurun sebesar 0,002.

3. Pengujian Estimasi

a. Uji t-statistik

Uji t-statistik menunjukkan, t_{hitung} pendidikan sebesar $-8,64 > 2.42 t_{tabel}$ batas kritis alpha 1%. Sedangkan signifikansi t_{hitung} Income sebesar $-4,24 > 2.42 t_{tabel}$ batas kritis alpha 1%. Jadi dapat dikatakan bahwa kedua variabel independen

(pendidikan dan penghasilan), signifikan dalam derajat keyakinan alpha 1%.

b. Uji R² (ketepatan model)

Nilai R² berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1 maka variable independen dapat menjelaskan variable dependennya, demikian juga sebaliknya. Nilai R² sebesar 0,772. Artinya bahwa sebesar 77,2% model diterangkan oleh variasi variabel independen (pendidikan dan penghasilan), sedangkan sisanya 22,8% diterangkan oleh variabel di luar model (model yang tidak dimasukkan dalam penelitian).

c. Uji F-statistik

F-statistik merupakan pengujian statistik secara bersama 4.82 (batas kritis alpha 1%, $k-1$, $N = 100$). Artinya bahwa variasi variabel independen pendidikan dan penghasilan secara bersama-sama menerangkan gap (kepuasan) dengan derajat keyakinan alpha 1%.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Otokorelasi (Durbin Watson)

Koefisien Durbin Watson dengan $N = 100$ dan $k = 3$ serta alpha = 1%, yaitu; dL sebesar 1,50 dan dU sebesar 1,56. Sedangkan nilai 4-dU sebesar 2,44 dan 4-dL sebesar 2,50. Dari uraian di atas uji Durbin Watson mensyaratkan diterimanya Hipotesa alternatif (H_a) antara 1,56 sampai 2,44.

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1,728 berada di daerah terima. Artinya bahwa model regresi diatas tidak mengalami masalah otokorelasi.

b. Uji Heterokedastisitas LM test

Hasil perhitungan heterokedastisitas LM test adalah $0,9 < 9,2$. Dengan demikian diputuskan bahwa model yang digunakan tidak mengalami masalah heterokedastisitas. Penyebaran data yang digunakan relatif konstan (tidak melebar atau menyempit)

c. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan Jerque Berra (JB). Koefisien JB hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai table X² dengan derajat kebebasan $\alpha = 5\%$. Asumsi, jika nilai JB hasil perhitungan lebih kecil dari nilai X² maka tidak terjadi masalah dengan kenormalan data, dan juga sebaliknya.

Hasil perhitungan, koefisien JB = 33,3. Sedangkan X² tabel pada $\alpha = 5\%$ adalah 40,48. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai JB (25,5) lebih kecil dari table X² (40,48). Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai JB (25,5) lebih kecil dari tabel X² (40,48) sehingga diputuskan bahwa tidak ada masalah mengenai kenormalan data.

Persamaan regresi yang diperoleh tidak mengandung permasalahan baik dengan pengujian estimasi maupun dengan pengujian asumsi klasik. Persamaan regresi hasil perhitungan memberikan informasi bahwa tingkat pendidikan mempunyai hubungan yang negatif dengan gap (kepuasan wajib pajak). Hal ini ditunjukkan uji regresi (parameter bertanda negatif). Suatu indikasi bahwa apabila pendidikan wajib pajak itu tinggi mereka tidak begitu mempermasalahkan dengan pelaksanaan (kepuasan pelayanan) di Kantor Pelayanan Pajak Klaten, dan sebaliknya; jika pendidikan mereka itu relatif rendah maka mereka banyak menuntut akan pelayanan yang telah diberikan.

Penghasilan juga mempunyai hubungan negatif terhadap gap (kepuasan pelayanan). Indikasi bahwa jika penghasilan mereka itu besar mereka cenderung tidak mempermasalahkan (memperhatikan) masalah pelayanan yang dirasakan di Kantor Pelayanan Perpajakan Klaten. Hal ini tidak berlaku sebaliknya, jika penghasilan wajib pajak itu relatif rendah maka mereka cenderung menuntut dan mempermasalahkan pelayanan di Kantor Pelayanan Perpajakan Klaten.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan, pertama dari keempat kuadran kartesius ada beberapa variable yang perlu perhatian khusus karena pelaksanaan belum dapat memuaskan wajib pajak, yaitu pembinaan atau penyuluhan secara baik dan teratur, perhatian khusus atas permasalahan wajib pajak, peralatan dan perlengkapan pajak serta ruang pelayanan.

Kedua, pelaksanaan yang perlu dipertahankan, karena dianggap telah memenuhi pelayanan yang diharapkan oleh wajib pajak, yaitu kejujuran, ketepatan dan ketegasan aparat pajak, pelaksanaan pelayanan yang sama, penguasaan

peraturan perpajakan dan dapat memberikan informasi dengan baik.

Ketiga, kuadran selanjutnya merupakan kuadran yang dianggap kurang penting oleh wajib pajak namun demikian Kantor Pelayanan Perpajakan Klaten memberikan pelayanan yang berlebihan, yaitu kecepatan dan ketepatan dalam mengelola penyelesaian pelayanan, kecepatan dalam menangani keluhan wajib pajak dan bertindak ramah serta sopan.

Keempat, antara pendidikan dan penghasilan wajib pajak ternyata berbanding terbalik dengan kepuasan wajib pajak. Dimana pendidikan wajib pajak itu meningkat tidak memperlumahkan mengenai kualitas layanan (hanya pendidikan rendah yang sering komplain). Demikian juga mengenai penghasilan wajib pajak, semakin

meningkat penghasilan wajib pajak maka mereka kurang memperhatikan masalah kualitas pelayanan di Kantor Pelayanan Perpajakan Klaten.

2. Rekomendasi

Kantor Pelayanan Perpajakan Klaten perlu memperhatikan masalah-masalah yang berhubungan dengan pelayanan kepada wajib pajak, khususnya mengenai pembinaan, penyuluhan, perhatian khusus terhadap wajib pajak, peralatan pelayanan perpajakan serta ruang pelayanan.

Kantor Pelayanan Perpajakan Klaten juga harus lebih memperhatikan wajib pajak yang berpendidikan dan berpenghasilan rendah yang jumlahnya relative banyak. Selain sebagai aset, mereka ini memiliki kecenderungan untuk minta pelayanan yang lebih.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari.200. Analisa Regresi : *Teori, Kasus, dan Solusi*. Edisi Kedua. Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Amstrong, Gary dan Philip Kotler. 1998. *Dasar – Dasar Pemasaran*. Edisi Indonesia. Jilid 2 . Prentice Hall Inc.
- Blixrud, Julia C. 2002. *Evaluating Library Service Quality ; Use of LibQual⁺*TM. <http://www.libqual.org>. Association of Reserach Libraries.
- Chang, Chia Ming, Chin-Tsu, Chin-Hsien Hsu. *Review of Service Quality in Corporate and Recreational Sport/ Fitness Program*. Http://www.thesportjournal.org/2002_journal/vol-no.3/service_quality
- Frederick., 2003. *Corporate Management Of Quality In Employee Health Plans*. <http://proquest.umi.com>. Vol 28, Iss. 1; pg. 27, 14 pgs.
- Gaszpert, Vincent. 2002. *Manajemen Kualitas dalam Industri Jasa*. Jakarta. Gramedia.
- Guntur, Muhammad dan Bambang Setiaji. *Analisa Service Quality Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PDAM Kota Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gujarati, Damodar N. 1995. *Basic Econometric*. International Edition, 3th edition. McGraw-Hill
- Indra, Dodik Agung dan Tri Gunarsih., *Pengaruh Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Kredit Perorangan Dan Kelompok ; Studi Kasus Pada PD BPR Bank Pasar Kabupaten Karanganyar*. Diakses dari internet tahun 2006. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Kirilidou, Martha. 2001. *Symposium on Measuring Library Service Qualityh*. ARL Bimontly Report 215. <http://www.arl.org/newsth/215/octsymp.html>.
- Oloruniwo Festus, Maxwell K Hsu dan Goldin J udo., 2006. *Service Quality, Customer Satisfaction And Behaviour Intenstions In The Servive Factory*. <http://proquest.umi.com>.The Journal of Servive Markeitng. Vol. 20, Iss. 1; pg. 59, 14 pgs.
- Prasetyo, Edhi dan M Wahyudin., *Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta.*, Diakses dari internet tahun 2006. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.

- Santosa, Singgih. 2001. *Buku latihan SPSS Statistik Parametri* (Edisi Pertama). Jakarta. PT. Alex Media Komputindo.
- Supranto, J. 1997. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan ; Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Washington. 2005. *The Dilemma of the Unsatisfied Customer in a Market Model of Public Administration*. <http://proquest.umi.com>. Vol.65, Iss. 1 ; pg. 76, 9 pgs.
- Wiyono, Azis Slamet dan M Wahyudin., 2005. *Studi Tentang Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Konsumen di Rumah Sakit Islam Manisrenggo Klaten*. Diakses Dari Internet Tahun 2006. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Zeithami, V.A. Parasuraman, A.Berry, LL. 1990. *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expectations*. New York; The Free Press.

Analisis Pengaruh Upah, Dana Pensiun dan Penghasilan Tidak Kena Pajak Terhadap Penerimaan Pajak (PPh OP) Pada Kantor Pelayanan Pajak Kudus

Andreas Felix Andi S.
Grahita Chandrarin

ABSTRACT

This Research is centering at problems related accept by employees /working woman fee used for the personal exemptions, paying pension fund and pay for tax. While type acceptance of tax to check is income tax especially income tax for individual taxpayers, with research subject that is employees of PT. Djarum Kudus. Research conducted with direct survey at research object, that is doing investigation to get explaining by factual directly at object, by do research of case study.

Sampling design used with sampling probability method, where population members are the overall of assumed employees. Homogeneous or have same characteristic. This research that become responder is employees at PT. Djarum Kudus that entirely amount to counted 300 people from totalizing employees population PT. Djarum Kudus. Utilize to get data's which is needed in this research is needed a questioner. The Questioner was allotting to 300 responders and here in after from the amount that re-accepted counted 195 and there are 55 bad answers, finally obtained counted 140 responder people, and propagated to employees of PT. Djarum Kudus.

Pursuant the research result was proving that fee and personal exemptions (separately) influencing by signifikan acceptance of personal income tax. Variable pension fund linearly don't have influence to personal income tax, even though pension fund variable have strong correlation with fee and personal exemptions.

Keywords: wages, pension fund, personal income, tax.

A. PENDAHULUAN

Kondisi perkembangan dari masyarakat agraris ke kekuatan bidang industri menimbulkan adanya dua kondisi dalam aspek kehidupan bernegara dan kehidupan pribadi setiap warga negara. Aspek pertama, negara memiliki kepentingan dalam penyelenggaraan negara di mana pajak menjadi sumber utama bagi penerimaan serta pembiayaan negara. Kedua, setiap orang tidak hanya memikirkan kesejahteraan di saat berkerja tetapi juga memikirkan kesejahteraan di masa tua atau pensiun.

Mengamati kondisi tersebut, peran pemerintah belum maksimal, hingga harus mengorbankan sebagian warga yang memasuki masa pensiun dengan tetap dibebani dengan pajak. Model pemungutan yang digunakan pemerintah seperti tersebut di atas adalah prinsip kemampuan membayar (*ability to pay*).

Penghasilan tidak kena pajak (PTKP) merupakan perubahan kebijakan bidang perpajakan yang tercatat sudah lima kali terjadi perubahan atau penyesuaian besarnya penghasilan tidak kena pajak sejak 1983 sampai 2006 ini, dimulai dengan UU. No. 7/ 1983, UU. No. 7/ 1991, UU. No. 10/ 1994, UU. No. 17/ 2000, dan terakhir dengan Keputusan Menteri Keuangan No. 564/ KMK.03/ 2004 tanggal 29 Nopember 2004 yang berlaku mulai 1 Januari 2005. Besarnya penghasilan tidak kena pajak yang diatur pada Keputusan Menteri Keuangan No. 564/ KMK.03/ 2004 tanggal 29 Nopember 2004 yang berlaku mulai 1 Januari 2005 tersebut menyebutkan bahwa besarnya penghasilan tidak kena pajak untuk setahun nilainya diubah sebagai berikut.

1. Semula Rp 2.880.000,00 diubah menjadi Rp 12.000.000,00 untuk diri wajib pajak;
2. Semula Rp 1.440.000,00 diubah menjadi Rp 1.200.000,00 tambahan untuk diri wajib pajak yang kawin;
3. Semula Rp 2.880.000,00 diubah menjadi Rp 12.000.000,00 tambahan seorang istri yang penghasilannya digabung dengan penghasilan suami;
4. Semula Rp 1.440.000,00 diubah menjadi Rp 1.200.000,00 untuk tambahan setiap anggota keluarga sedarah dan sekeluarga semenda dalam garis keturunan lurus serta anak angkatnya yang menjadi tanggungan sepenuhnya, paling banyak 3 (tiga) orang untuk setiap keluarga.

Di sisi lain, upah sebagai penghasilan merupakan salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia. Upah adalah salah satu bentuk kompensasi. Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2005: 46). Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinancial) (Martoyo, 2000: 114).

Berdasarkan penelitian dengan judul "Upah Antar Industri di Indonesia" yang dilakukan oleh Setiadji (2002: 145) yang memfokuskan pada gap upah akibat perbedaan nonproduksi menyimpulkan bahwa peran industri pengolahan sedang dan besar di luar minyak dan gas yang semakin penting, hal ini terlihat dari pertumbuhan output yang cepat, yaitu 10,4 persen dan 9,5 persen selama dua dasa warsa sebelum krisis. Pertumbuhan tersebut sejalan dengan pertumbuhan tenaga kerja sekitar 8,5 % setahun dan sisanya disebabkan oleh peningkatan penggunaan kapital per tenaga kerja, peningkatan teknologi atau peningkatan efisien dalam perusahaan. Tingkat konsentrasi terbatas pada industri sedang dan besar cenderung tinggi, yaitu sekitar 45% industri memiliki tingkat konsentrasi 805 atau lebih dan hanya 5% industri yang memiliki konsentrasi kurang dari 20%. Terdapat korelasi positif antara modal asing dan tingkat konsentrasi serta nilai kapitalisasi per tenaga kerja, tetapi hubungan modal asing dan unsur-unsur nonkapitalisasi yakni ukuran tenaga kerja dan jaringan pasar luar negeri lebih besar.

Salah satu sumber finansial yang masih perlu digarap antara lain adalah investasi dana pensiun. Berkaitan dengan hal ini, dapat disampaikan bahwa investasi dana pensiun yang mencapai tiga puluh delapan triliun rupiah akan mengalami pergeseran pola investasi setelah kebijakan *blanket guarantee* dicabut (artikel JAKARTA Bisnis). Ketua Bidang Investasi Asosiasi Dana Pensiun Indonesia (ADPI) Darjono menyatakan sebagian besar investasi dana pensiun senilai 38 triliun rupiah pada 2002, masih ditempatkan pada instrumen deposito. "Kendati bunga deposito terus mengalami penurunan, investasi dana pensiun di deposito masih sekitar 21 triliun rupiah," katanya di Jakarta.

Survei ADPI memperlihatkan meski sebagian besar dana investasi dana pensiun ditempatkan di deposito, selama tahun 2002 rata-rata hasil investasi yang diperoleh dana pensiun mencapai 14,36%. Hasil investasi yang diperoleh dana pensiun, lanjutnya, dapat lebih besar lagi bila dana pensiun mendapat perhatian yang lebih dari otoritas. "Perlu ada insentif tambahan bagi dana pensiun sehingga bisa memberi manfaat yang lebih besar bagi masyarakat, mengingat dana pensiun dapat berfungsi sebagai *social security*." Salah satu insentif yang diharapkan dana pensiun adalah mengenai masalah perpajakan bagi kegiatan investasi yang dilakukan dana pensiun. "Hasil investasi diharapkan semuanya bukan objek pajak. Kalau sekarang kan hanya beberapa saja yang bebas pajak. Selain itu, masalah pajak anuitas juga sebaiknya dilakukan pada saat akhirnya, bukan pada saat dialihkan," tutur Darjono.

Mengingat bahwa penghasilan pajak perlu untuk selalu ditingkatkan dan penghasilan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, maka dirasa perlu untuk melakukan studi yang berfokus pada penerimaan pajak (PPH OP), beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Diharapkan dengan studi tersebut diperoleh hasil yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dalam upaya meningkatkan optimalisasi penerimaan pajak dan masukan kepada Direktorat Jenderal Pajak dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan dan pengelolaan pajak penghasilan orang pribadi.

B. METODE PENELITIAN

1. Data dan Sampel

Design yang digunakan yaitu metode sensus, dimana anggota populasi adalah keseluruhan karyawan /karyawati yang dianggap homogen atau memiliki karakteristik yang sama. Penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan pada PT. Djarum Kudus yang seluruhnya berjumlah sebanyak tiga ratus orang dari total populasi Karyawan pada PT. Djarum Kudus. Guna mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperlukan kuesioner. Kuesioner tersebut dibagikan kepada tiga ratus responden dan selanjutnya dari jumlah tersebut yang diterima kembali sebanyak seratus sembilan puluh lima dan terdapat lima puluh lima jawaban yang salah,

akhirnya diperoleh sebanyak seratus empat puluh orang responden, yang disebarkan kepada karyawan PT. Djarum Kudus

2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari :

- Upah karyawan (X_1) merupakan variabel dependen;
- Penghasilan tidak kena pajak (X_2) merupakan variabel dependen;
- Dana pensiun (X_3) merupakan variabel independent;
- Penerimaan Pajak (Y) merupakan variabel independent.

Scoring yaitu mengolah data yang ada dengan cara memberi penilaian data yang telah masuk serta memberi skor pada tiap-tiap jawaban yang diperoleh dari setiap responden. Adapun skornya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2001: 88) :

- Jawaban Sangat Setuju bobotnya 5;
- Jawaban Setuju bobotnya 4;
- Jawaban Netral bobotnya 3;
- Jawaban Tidak Setuju bobotnya 2;
- Jawaban Sangat Tidak Setuju bobotnya 1;

Data dianalisis dengan menggunakan analisa regresi berganda yang diestimasi menggunakan:

a. Validitas dan Rentabilitas

Penelitian ini menggunakan kuesi-oner yang diajukan kepada responden, untuk itu diperlukan adanya uji *valid-itas* dan *reliabilitas* pada masing-masing butir pertanyaan dari masing-masing variabel agar diperoleh data yang valid.

b. Analisis Regresi

1) Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan analisis regresi bertingkat. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut ini.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

Keterangan :

b_1 = Variabel upah (X_1),

b_2 = Variabel dana pensiun (X_2),

b_3 = Variabel penghasilan tidak kena pajak (Y_1),

e = Variabel pengganggu (*error esti-mate*).

2) Pengujian Koefisien Regresi

Parameter yang dapat digunakan untuk meninterpretasikan koefisien variabel bebas

(independen) dapat menggunakan *unstandardized unstan-dardized coefficients* (Gozali, 2001: 87).

3) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi yaitu dengan melihat besarnya nilai F dibandingkan dengan besarnya nilai signifikansinya dan probabilitasnya.

4) Uji Ketepatan Model

Pengujian ketepatan model menggunakan uji Koefisien determinasi dinilai melalui *adjusted R square* digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel independen secara simultan/berganda dapat mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan nilai *adjusted R Square* ini dapat diketahui besarnya pengaruh variabel lain di luar model regresi.

Tidak ada ukuran yang pasti berapa besar R^2 untuk mengatakan bahwa suatu pilihan variabel sudah tepat. Jika R^2 semakin besar atau mendekati 1 maka model akan semakin tepat. Untuk data survai yang berarti bersifat *cross section* data yang diperoleh dari banyak responden pada waktu yang sama, maka nilai $R^2 = 0,2$ atau $0,3$ sudah cukup baik (Setiadji, 2006: 29)

c. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2006: 82). Penelitian ini mencari kekuatan hubungan, pertama antara variabel upah dengan variabel penghasilan tidak kena pajak, kedua antara variabel penghasilan tidak kena pajak dengan dana pensiun, dan ketiga antara variabel upah dan variabel dana pensiun.

C. HASIL PEMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel

a. Variabel Upah (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil jawaban responden sebanyak 140 karyawan PT. Djarum Kudus secara terperinci dapat dijelaskan bahwa rata-rata atau nilai *mean* dari setiap *item* pertanyaan variabel upah diperoleh hasil sebagian besar lebih besar dari 4, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju dengan nilai

kecenderungan *standart deviasi* di atas 0,500 sehingga dapat diartikan bahwa upah menurut pendapat sebagian besar dari reponden adalah baik.

b. Variabel Dana Pensiun (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil jawaban responden sebanyak 140 karyawan PT. Djarum Kudus secara terperinci dapat dijelaskan bahwa rata-rata atau nilai *mean* dari setiap *item* pertanyaan variabel dana pensiun diperoleh hasil sebagian besar lebih besar dari 4, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju dengan nilai kecenderungan *standart deviasi* di atas 0,500 sehingga dapat diartikan bahwa dana pensiun menurut pendapat sebagian besar dari responden adalah sangat baik.

c. Variabel PTKP (X_3)

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil jawaban responden sebanyak 140 karyawan PT. Djarum Kudus secara terperinci dapat dijelaskan bahwa rata-rata atau nilai *mean* dari setiap *item* pertanyaan variabel PTKP diperoleh hasil sebagian besar lebih besar dari 4, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju dengan nilai kecenderungan *standart deviasi* di atas 0,500 sehingga dapat diartikan bahwa PTKP menurut pendapat sebagian besar dari responden adalah sangat baik.

d. Variabel Penerimaan PPh OP (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil jawaban responden sebanyak 140 karyawan PT. Djarum Kudus secara terperinci dapat dijelaskan bahwa rata-rata atau nilai *mean* dari setiap *item* pertanyaan variabel penerimaan PPh OP diperoleh hasil sebagian besar lebih besar dari 4, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju dengan nilai kecenderungan *standart deviasi* di atas 0,500 sehingga dapat diartikan bahwa penerimaan PPh OP karyawan menurut pendapat sebagian besar dari responden adalah baik.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas setiap *item* pertanyaan dari dari masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil dengan nilai *factor loading* sudah

signifikan diatas 0,4 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kuesioner variabel upah, dana pensiun, PTKP dan penerimaan PPh OP dapat dikatakan valid atau dapat menghasilkan data yang akurat.

1. Variabel Upah (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas setiap item pertanyaan dari variabel upah dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil dengan nilai *factor loading* lebih besar dari 0,4 dan nilai *KMO and Bartlett test* yaitu sebesar 0,808 diatas 0,5 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kuesioner variabel upah (X_1) dapat dikatakan valid atau dapat menghasilkan data yang akurat.

2. Variabel Dana pensiun (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian validitas setiap item pertanyaan dari variabel dana pensiun dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil dengan nilai *factor loading* lebih besar dari 0,4 dan nilai *KMO and Bartlett test* yaitu sebesar 0,782 diatas 0,5 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kuesioner variabel dana pensiun (X_2) dapat dikatakan valid atau dapat menghasilkan data yang akurat.

3. Variabel PTKP (X_3)

Berdasarkan hasil pengujian validitas setiap item pertanyaan dari variabel PTKP dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil dengan nilai *factor loading* lebih besar dari 0,4 dan nilai *KMO and Bartlett test* yaitu sebesar 0,865 diatas 0,5 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kuesioner variabel PTKP (X_3) dapat dikatakan valid atau dapat menghasilkan data yang akurat.

4. Variabel Penerimaan PPh OP (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas setiap item pertanyaan dari variabel penerimaan PPh OP dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil dengan nilai *factor loading* lebih besar dari 0,4 dan nilai *KMO and Bartlett test* yaitu sebesar 0,691 diatas 0,5 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kuesioner variabel penerimaan PPh OP (Y) dapat dikatakan valid atau dapat menghasilkan data yang akurat.

b. Uji Reliabilitas

Sesudah diadakan uji validitas langkah

berikutnya adalah mengadakan uji reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Adapun hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada hasil perhitungan dalam lampiran 5. Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai dari *Corrected Item-Total Corelatioan* nilainya lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item dari variabel upah adalah reliabel atau dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya atau handal. Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai *Cronbach Alpha* seperti yang terlihat pada lampiran 5.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil dengan nilai *alpha* lebih besar dari nilai 0,6. Jadi dapat dinyatakan bahwa upah (X_1), dana pensiun (X_2), PTKP (X_3) dan penerimaan PPh OP (Y) yang digunakan dapat menghasilkan data yang *reliabel* atau dapat dipercaya.

3. Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk menentukan suatu persamaan regresi yang dapat menunjukkan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS atas data yang diperoleh dari hasil penelitian dan setelah melalui pengujian validitas maupun reliabilitas disajikan melalui tabel 1. Tabel tersebut membe-rikan informasi terkait dengan koefisien regresi dalam model yang digunakan. Koefisien dimaksud menunjukkan besarnya pengaruh setiap variabel bebas (independent) terhadap variable terikat (dependent).

Tabel 1
Hasil Pengujian Model

Variabel Penjelas	Koefisien	Nilai t
Upah	0,456	5,569
Dana Pensiun	0,063	0,719
PTKP	0,438	6,538
R ²	0,818	
F	203,951	

nilai t* = signifikan pada uji 10 persen;

** signifikan pada uji 5 persen; *** signifikan pada uji 1 persen

Sumber: Hasil olahan data

a. Hasil Uji Koefisien Regresi

Berdasarkan model penelitian di atas dapat dijelaskan persamaan matematisnya dan hasil model sebagai berikut.

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

$$Y = 0,456X_1 + 0,063X_2 + 0,438X_3$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga variabel upah dan dana pensiun terbukti secara signifikan memiliki pengaruh terhadap. Nilai koefisien regresi $b_1 = 0,311$ dan $b_2 = 0,063$ serta $b_3 = 0,438$ (*nilai standarized coefficients beta*). Secara keseluruhan berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa:

Koefisien regresi 0,311 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan upah Rp 1 akan meningkatkan penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya karyawan sebesar Rp 0,311 atau sebesar 31,1% tanpa dipengaruhi faktor lainnya atau dalam asumsi ceteris paribus. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan pertanyaan yang diajukan kepada seluruh Karyawan pada PT. Djarum Kudus diperoleh hasil bahwa variabel upah terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap penerimaan pajak penghasilan orang pribadi karyawan sebesar 0,311;

Koefisien regresi 0,063 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan tingkat dana pensiun yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan penerimaan pajak penghasilan orang pribadi karyawan sebesar 0,063 atau sebesar 6,3% tanpa dipengaruhi faktor lainnya atau dalam asumsi ceteris paribus;

Koefisien regresi 0,438 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan tingkat PTKP yang diberikan

kepada karyawan akan meningkatkan penerimaan pajak penghasilan orang pribadi karyawan sebesar 0,438 atau sebesar 43,8% tanpa dipengaruhi faktor lainnya atau dalam asumsi ceteris paribus.

b. Hasil Uji Ketepatan Model dan Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Ketepatan Model

Hasil model penelitian diperoleh *R Square* sebesar 0,818. Artinya variabel independent yang terdiri variabel upah, dana pensiun dan PTKP memberikan kontribusi sumbangan sebesar 81,8% terhadap penerimaan pajak penghasilan orang pribadi karyawan. Dari angka tersebut berarti ada variabel independen di luar model regresi ini yang berpengaruh terhadap penerimaan pajak penghasilan orang pribadi karyawan yang hanya sebesar 18,2%.

2. Uji Hipotesis

Pengaruh secara serempak antara upah, PTKP dan dana pensiun dengan penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya karyawan. Berdasar hasil tabel 12 di atas, diperoleh hasil F sebesar 203,95 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan dibandingkan dengan 0,05 maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti secara linier terdapat pengaruh upah, penghasilan tidak kena pajak dan dana pensiun dengan penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya karyawan;

Pengaruh upah terhadap penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya karyawan. Berdasar hasil tabel 12 di atas, nilai t sebesar 5,569 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan dibandingkan dengan 0,05 maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti secara linier terdapat

pengaruh antara upah dengan penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya karyawan;

Pengaruh dana pensiun terhadap penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya karyawan. Berdasar hasil tabel 12 di atas, nilai t sebesar 0,719 dengan tingkat signifikansi 0,473 dan dibandingkan dengan 0,05 maka hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti secara linier tidak terdapat pengaruh antara dana pensiun dengan penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya karyawan;

Pengaruh PTKP terhadap penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya karyawan. Berdasar hasil tabel 12 di atas, nilai t sebesar 6,538 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan dibandingkan dengan 0,05 maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti secara linier terdapat pengaruh antara PTKP dengan penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya karyawan.

Hipotesis yang mengatakan bahwa upah memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya karyawan terbukti benar dimana hasilnya dibuktikan dari hasil uji signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian $<$ dibandingkan dengan nilai probalistik $= 0,05$. Variabel upah memiliki pengaruh terhadap penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya karyawan sebesar koefisien regresinya sebesar 0,311 menunjukkan bahwa berdasarkan pertanyaan yang diajukan kepada seluruh responden diperoleh hasil bahwa variabel upah terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap PTKP sebesar 0,311.

Hipotesis yang mengatakan bahwa dana pensiun memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya terbukti tidak benar dimana hasil uji signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian (0,473) $>$ dibandingkan dengan probalistik (0,05). Variabel dana pensiun tidak memiliki pengaruh terhadap penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya karyawan. Walaupun tidak memiliki hubungan secara linier dengan penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya karyawan, variabel dana pensiun ini mempunyai korelasi yang kuat dengan variabel independen yang lain, yakni upah dan penghasilan tidak kena pajak.

Hipotesis yang mengatakan penghasilan tidak kena pajak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel penerimaan PPh OP terbukti benar dimana hasilnya dibuktikan dari hasil uji signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian lebih kecil dibandingkan dengan probabilitas $= 0,05$. Variabel penghasilan tidak kena pajak memiliki pengaruh terhadap penerimaan PPh OP karyawan sebesar koefisien regresinya sebesar 0,438 menunjukkan bahwa berdasarkan pertanyaan yang diajukan kepada responden diperoleh hasil bahwa variabel penghasilan tidak kena pajak terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap penerimaan PPh OP sebesar 0,438.

Hipotesis yang mengatakan bahwa upah, penghasilan tidak kena pajak dan dana pensiun memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel penerimaan pajak penghasilan orang pribadi khususnya karyawan terbukti benar dimana hasilnya dibuktikan dari hasil uji signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian (0,000) $<$ dibandingkan dengan nilai α signifikansi $= 0,05$. Variabel upah, penghasilan tidak kena pajak dan dana pensiun memiliki pengaruh terhadap penerimaan PPh OP karyawan sebesar 81,8%.

4. Analisis Korelasi

Hubungan upah dan dana pensiun menunjukkan angka 0,887 yang berarti hubungannya kuat dan searah (karena angkanya positif). Kedua variabel upah dan dana pensiun selain mempunyai hubungan sangat kuat dan searah juga menunjukkan sifat signifikan, hal ini ditunjukkan dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hubungan upah dan penghasilan tidak kena pajak menunjukkan angka 0,798 yang berarti hubungannya kuat dan searah (karena angkanya positif). Kedua variabel upah dan upah dan penghasilan tidak kena pajak selain mempunyai hubungan kuat dan searah juga menunjukkan sifat signifikan, hal ini ditunjukkan dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hubungan dana pensiun dan penghasilan tidak kena pajak menunjukkan angka 0,825 yang berarti hubungannya kuat dan searah (karena angkanya positif). Kedua variabel dana pensiun dan penghasilan tidak kena pajak selain mempunyai hubungan kuat dan searah juga menunjukkan sifat

signifikan, hal ini ditunjukkan dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh antara upah, dana pensiun dan PTKP terhadap penerimaan pajak orang pribadi khususnya karyawan. Penelitian ini juga mengamati korelasi antara upah, dana pensiun dan PTKP. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa upah dan penghasilan tidak kena pajak (secara terpisah) secara signifikan mempengaruhi penerimaan pajak orang pribadi. Variabel dana pensiun secara linier tidak mempunyai pengaruh terhadap penerimaan pajak orang pribadi khususnya karyawan, walaupun demikian, variabel dana pensiun mempunyai korelasi yang kuat dengan variabel upah dan PTKP.

2. Rekomendasi

a. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan maka upah tiap tahun perlu ditinjau ulang oleh perusahaan maupun perundangan pemerintah yang mendasarkan pada tingginya biaya hidup dari

tahun ke tahun;

b. Dana pensiun tidak memiliki pengaruh terhadap penerimaan pajak penghasilan orang pribadi, walaupun demikian hendaknya masyarakat tenaga kerja tetap memikirkan kesejahteraan di hari tua. Pihak pemerintah dapat memanfaatkan data pemegang polis asuransi apapun bentuknya untuk mengoptimalkan penerimaan pajak;

c. Upah mempunyai pengaruh yang paling dominan maka tergantung pada perusahaan untuk memperhatikan kondisi upah yang selama ini diberikan pada karyawannya karena dari total upah yang dibayarkan karyawan masih harus menanggung beban biaya hidup dan pajak penghasilan;

d. Pengaruh dana pensiun pada posisi paling rendah, hendaknya dicarikan upaya untuk memperbaiki kebijakan dana pensiun, misalnya mengubah *prinsip ability to pay* khusus untuk perlakuan pajak atas karyawan, dimana pada saat memupuk dana cadangan pensiun tetap dikenakan pajak, tetapi pada saat menerima penghasilan pada masa pensiun tidak dipungut pajak lagi.

DAFTAR BACAAN

KUTIPAN

- 1) Bukti Bacaan yang dikutip di tesis pada halaman 6. Dikutip dari buku Perpajakan karangan Prof Dr. Mardiamso, MBA Ak. Tahun 2003.
- 2) Bukti Bacaan yang dikutip di tesis pada halaman 9. Dikutip dari Keputusan Menteri Keuangan No. 564/ KMK.03/ 2004 tanggal 29 Nopember 2004
- 3) Bukti Bacaan yang dikutip di tesis pada halaman 10. Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia karangan Kolonel Kal. Susilo Martoyo, SE tahun 1994.
- 4) Bukti Bacaan yang dikutip di tesis pada halaman 14. Dikutip dari buku Upah Antar Industri di Indonesia karangan Bambang Setiadji tahun 2002
- 5) Bukti Bacaan yang dikutip di tesis pada halaman 16. Dikutip dari buku Manajemen Lembaga Keuangan karangan Dahlan Siamat tahun 2001
- 6) Bukti Bacaan yang dikutip di tesis pada halaman 17. Dikutip dari buku Artikel Berita Asuransi dalam Jakarta (Bisnis), 15 Agustus 2003
- 7) Bukti Bacaan yang dikutip di tesis pada halaman 26. Dikutip dari buku Metode Penelitian Bisnis karangan Dr. Sugiyono tahun 1999
- 8) Bukti Bacaan yang dikutip di tesis pada halaman 28. Dikutip dari buku Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif karangan Prof. Dr. Bambang Setiadji tahun 2006
- 9) Bukti Bacaan yang dikutip di tesis pada halaman 30. Dikutip dari buku Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS karangan Prof. Dr. H. Imam Ghazali, M. Com, Akt tahun 2006
- 10) Bukti Bacaan yang dikutip di tesis pada halaman 29. Dikutip dari buku Multivariate Data Analysis karangan Joseph F. Hair Jr, William C. Black, Barry J Babin, Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham tahun 2006

NON KUTIPAN

- 1) Hasil Penelitian Studi Penentuan Upah Minimal Kabupaten Kudus
- 2) Evaluasi Dampak Penerapan PP No. 47 Tahun 2003 tentang PPh pasal 21 Ditanggung Pemerintah pada PT X (di Kudus)
- 3) Manajemen Sumber Daya Manusia karangan Drs. H. Malayu SP Hasibuan
- 4) Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS, karangan Jonathan Sarwono
- 5) Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis, karangan Drs. Husein Umar, SE, MM, MBA
- 6) Manajemen Personalia, karangan Drs. Heidjarcman Ranupandojo dan Dr. Suad Husnan
- 7) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, karangan T. Hani Handoko
- 8) Pajak Penghasilan, karangan Prof. Dr. Rochmat Soemitro, SH
- 9) Tinjauan Perpajakan Indonesia (The Indonesian Tax In Brief)
- 10) Pentingnya Mengenal dan Memahami Lembaga Dana Pensiun, Harian umum Sore Sinar Harapan tahun 2003
- 11) Menyiapkan Dana Pensiun, Harian umum Sore Sinar Harapan tahun 2002

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Purwodadi

Mohammad Taufiq Hidayanto
M. Wahyuddin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan alternatif cara penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil untuk instansi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Purwodadi dengan menggunakan faktor-faktor dari kriteria Garry Dessler yaitu: kualitas, kuantitas, supervisi, kehadiran, dan konservasi. Dalam penelitian ini, sehubungan dengan populasi yang hanya berjumlah 27, maka penulis tidak menggunakan sampel.

Hasil dari analisis data menunjukkan dari kelima variabel independen dari faktor-faktor tersebut di atas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Goodness of fit yaitu R square sebesar 0,981%, yang berarti 98,1% kelima variabel bebas yang dimasukkan dapat menjelaskan variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai, sedangkan 1,9% dijelaskan oleh variabel di luar model. Uji F diperoleh nilai sebesar 216,613 dengan signifikansi sebesar 0,000 dengan derajat keyakinan 99% atau $\alpha = 0,01$ sehingga lima variabel independen tersebut secara bersama-sama terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Kata kunci : prestasi kerja, Pegawai Negeri Sipil.

A. PENDAHULUAN

Prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Evaluasi prestasi kerja (*performance evaluation*), yang dikenal juga dengan istilah penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*), pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*.

Penilaian prestasi kerja sangat penting antara lain dapat mengidentifikasi peningkatan yang diperlukan pada SDM yang berhubungan dengan analisis dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, dan lain-lain. Disamping itu, penilaian prestasi kerja sangat penting untuk memfokuskan karyawan terhadap tujuan strategis dan untuk penempatan, untuk penggantian perencanaan dan tujuan untuk pelatihan dan pengembangan.

Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan membutuhkan balikan berkenaan dengan prestasi kerja mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Apabila prestasi kerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian menyediakan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan prestasi kerja (Dessler, 1997: 536)

Penilaian prestasi kerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan (Rivai, 2005: 18). Evaluasi prestasi kerja adalah satu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja suatu perusahaan atau organisasi dan penilaian pencapaian hasil kerja setiap individu yang bekerja di dalam dan untuk perusahaan tersebut (Simanjuntak, 2005: 20).

Ada beberapa metode atau teknik yang dapat dipakai dalam melakukan penilaian prestasi kerja antara lain : teknik skala penilaian grafik, metode pemeringkatan berselang-selaing, metode perbandingan berpasangan, metode distribusi paksa,

metode insiden kritis, skala penilaian perilaku, dan metode gabungan (Dessler, 1997: 514).

Masalahnya adalah penyimpangan (deviasi) dari apa yang seharusnya dengan apa yang terjadi. Oleh karena itu, alternatif cara penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil untuk instansi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Purwodadi perlu diberikan.

Rodhiyah, 2003, dalam tesisnya menguji prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dengan membandingkan penilaian melalui DP-3, berkesimpulan pertama, bahwa penilaian prestasi kerja dengan metode Gary Dessler dengan penilaian menggunakan kriteria DP3 mempunyai hubungan yang positif atau arah yang sama sehingga dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi prestasi kerja seorang pegawai akan semakin tinggi pula prestasi kerja DP-3 pegawai. Kedua, variabel prestasi kerja Dessler secara parsial mempengaruhi prestasi kerja DP-3.

Sunardjo, 2004, dalam tesisnya, berkesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai dengan DP-3 dan penilaian prestasi kerja dengan kriteria Gary Dessler dapat digunakan sebagai alat atau instrumen penilaian pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai dengan metode ini dapat digunakan sebagai standart penilaian prestasi kerja pegawai karena obyektivitasnya lebih baik karena dilakukan pejabat penilai dengan melakukan observasi atau pencatatan-pencatatan selama masa penilaian.

B. METODOLOGI PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari subyek yang akan diteliti. Populasi ini dapat bersifat universe yang berarti bahwa keseluruhan subyek penelitian atau jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga.

Berdasarkan pengertian tersebut populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang tercatat dan masih aktif bekerja di lingkungan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Purwodadi sebanyak 27 orang. Sampel merupakan subyek yang mewakili populasi. Dalam penelitian ini, sehubungan dengan populasi yang hanya berjumlah 27, penulis mengambil data seluruh populasi jadi tidak menggunakan sampel.

2. Metode Pengumpulan Data

Data dalam riset ini akan diper-oleh secara langsung dari hasil wawan-cara dengan menyebarkan kuisisioner yang telah disediakan jawabannya dan atau dari hasil observasi lapangan. Data yang menunjukkan intensitas suatu perilaku, berupa besaran kualitatif akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert (sangat setuju skor 4, setuju skor 3, kurang setuju skor 2, tidak setuju skor 1).

3. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Apabila nilai korelasi atau r hitung dibawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 1999: 116). Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengujian *Product Moment Pearson Correlation* dengan formulasi:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi *product moment*

X = Skor setiap item/butir pertanyaan

Y = Skor total dari X

N = Jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipecah untuk

digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu sehingga data yang diambil dapat dipercaya. Reliabilitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara data instrumen yang satu dengan data instrumen yang dijadikan ekuivalen. Apabila hasil korelasi adalah positif dan signifikan, maka instrumen dapat dinyatakan reliabel. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (*cronbach*).

Teknik *Cronbach's Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r₁₁ : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

$\sum \sigma_1^2$: Varians total

b. Model Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi *Linier Probability Model* (LPM) karena variabel bebasnya lebih dari satu variabel. Adapun bentuk regresi *Linier Probability Model* (LPM) yang diguna-kan dalam penelitian ini dengan persamaan sebagai berikut:

$$\frac{Y_i}{\sqrt{w_i}} = \frac{\beta_1}{\sqrt{w_i}} + \beta_2 \frac{X_1}{\sqrt{w_i}} + \beta_3 \frac{X_2}{\sqrt{w_i}} + \beta_4 \frac{X_3}{\sqrt{w_i}} + \beta_5 \frac{X_4}{\sqrt{w_i}} + \beta_6 \frac{X_5}{\sqrt{w_i}} + \frac{u_i}{\sqrt{w_i}}$$

Di mana :

Y = Variabel dependen prestasi kerja

X₁ = Variabel kualitas pekerjaan

X₂ = Variabel kuantitas pekerjaan

X₃ = Variabel supervisi

X₄ = Variabel kehadiran

X₅ = Variabel konservasi

β = koefisien regresi/parameter

$\sqrt{w_i}$ = weighted, pembobotan melalui poses

u_i = Residual

c. Uji Ketepatan Parameter (uji t)

$$t = \frac{b_1}{Sb_1}$$

di mana:

b_1 = Nilai Koefisien Parameter

Sb_1 = Standar Error dari b

d. Uji Ketepatan Model (F, R²)

1. Uji F

$$F = \frac{R^2 / 2}{(1 - R^2) / (n - 3)^2}$$

2. Koefisien

Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa kemampuan model dalam menjelaskan variabel.

$$R^2 = \frac{\sum (\hat{Y} - \bar{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Di mana:

\hat{Y} = nilai Y estimate

\bar{Y} = nilai Y rata-rata

Nilai R² adalah antara 0 sampai dengan 1, bila R² mendekati 1 maka model yang dipilih mendekati kebenaran.

C. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam rangka meningkatkan efektifitas pelayanan kepada masyarakat dan peningkatan kinerja Direktorat Jenderal Perbendaharaan, khususnya dalam rangka lebih mendekatkan kantor bayar dan pelaksanaan fungsi Direktorat Jenderal Perbendaharaan di wilayah Kabupaten Grobogan dan Kabupaten Blora, pemerintah dalam hal ini Departemen Keuangan memandang perlu untuk membuka Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara baru dengan wilayah kerja Kabupaten Grobogan dan Kabupaten Blora.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Purwodadi resmi beroperasi pada tanggal 1 Oktober 2002 dan diresmikan oleh Bupati Grobogan.

Struktur Organisasi di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Purwodadi adalah sebagai berikut:

1. Sub Bagian Umum

Sub Bagian Umum terdiri atas 3 (tiga) Koordinator Pelaksana, yaitu:

- a. Koordinator Pelaksana Kepega-waian;
- b. Koordinator Pelaksana Tata Usaha dan Keuangan;
- c. Koordinator Pelaksana Rumah Tangga dan Pelaporan.

2. Seksi Perbendaharaan

Seksi Perbendaharaan terdiri atas 2 (tiga) Koordinator Pelaksana, yaitu:

- a. Koordinator Pelaksana Perbenda-haraan A;
- b. Koordinator Pelaksana Perbenda-haraan B.

3. Seksi Bendaharawan umum

Seksi Bendaharawan Umum terdiri atas 2 (tiga) Koordinator Pelaksana, yaitu:

- a. Koordinator Pelaksana Giro Pos dan Pembukuan;
- b. Koordinator Pelaksana Bank Tunggal.

4. Seksi Verifikasi dan Akuntansi

Seksi Verifikasi dan Akuntansi terdiri atas 2 (tiga) Koordinator Pelaksana, yaitu:

- a. Koordinator Pelaksana Verifikasi dan Akuntansi A;
- b. Koordinator Pelaksana Verifikasi dan Akuntansi B.

2. Profil Responden

a. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1

Karakteristik Pegawai KPPN Purwodadi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	25	92,6
Perempuan	2	7,4
Total	27	100

Sumber: Data Primer diolah

Karakteristik pegawai berdasar-kan jenis kelamin, diketahui bahwa jumlah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 92,6%, sedangkan perempuan 2 orang atau 7,4%.

b. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Kelompok Umur

Variabel Prestasi kerja 0,038 artinya apabila tidak ada faktor kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi, kehadiran, dan konservasi maka prestasi kerja mempunyai skor sebesar 0,038. Variabel kualitas pekerjaan sebesar 0,081 artinya apabila skor kualitas pekerjaan naik satu skor maka akan menaikkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,081 skor, variabel kuantitas pekerjaan sebesar -0,018 artinya apabila faktor kuantitas pekerjaan naik satu skor maka akan menurunkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,018 skor, variabel supervisi sebesar -0,026 artinya apabila faktor supervisi naik satu skor maka menurunkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,026 skor. Variabel kehadiran sebesar -0,046 artinya apabila faktor kehadiran naik satu skor maka menurunkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,046 skor. Variabel konservasi sebesar 0,029 artinya apabila faktor konservasi naik satu skor maka menaikkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,029 skor.

a. Pengujian Parameter-parameter

Dari hasil yang diperoleh model regresi berganda dengan metode LPM di atas dilakukan pengujian-pengujian sebagai berikut:

1. Uji tanda

Hasil uji tanda dengan metode LPM diperoleh nilai b faktor kualitas pekerjaan (X_1) sebesar 0,081, faktor kuantitas pekerjaan (X_2) sebesar -0,018, faktor supervisi (X_3) sebesar -0,026, faktor kehadiran (X_4) sebesar -0,047 dan faktor konservasi (X_5) sebesar 0,029.

Pada faktor kuantitas, faktor supervisi, dan kehadiran nilai b adalah negatif, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan faktor kuantitas, faktor supervisi, dan kehadiran terhadap prestasi kerja tidak searah, yaitu setiap terjadi peningkatan pada faktor kuantitas, faktor supervisi dan kehadiran akan menurunkan prestasi kerja, sedangkan pada faktor kualitas pekerjaan, dan konservasi bernilai positif artinya bahwa hubungan faktor kualitas pekerjaan dan konservasi terhadap prestasi kerja searah, yaitu setiap terjadi peningkatan faktor kualitas pekerjaan, dan konservasi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2. Uji signifikansi parsial (Uji t)

Dari *print out* program SPSS dengan metode LPM, terdapat perubahan yaitu diperoleh nilai signifikansi faktor kualitas pekerjaan (X_1) = 0,000, faktor kuantitas pekerjaan (X_2) = 0,000, faktor supervisi (X_3) = 0,000, faktor kehadiran (X_4) = 0,000 dan faktor konservasi (X_5) = 0,000, dengan tingkat keyakinan 99% atau $\alpha = 0,01$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara aspek-aspek tersebut terhadap prestasi kerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja dengan metode LPM yaitu, faktor kualitas pekerjaan (b_1) = 0,081, faktor kuantitas pekerjaan (b_2) = -0,018, faktor supervisi (b_3) = -0,026, faktor kehadiran (b_4) = -0,047 dan faktor konservasi (b_5) = 0,029. Dari besaran nilai b ketiga koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah faktor kualitas pekerjaan dengan nilai $b_1 = 0,081$.

3. Uji signifikansi simultan

(Uji statistik F)

Apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan metode LPM, diperoleh nilai F sebesar 216,613 dengan signifikansi 0,000, dengan derajat keyakinan 99% atau $\alpha = 0,01$, sehingga lima variabel independen tersebut di atas adalah secara bersama-sama terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

4. Uji koefisien determinasi (R^2)

Seberapa jauh variabel prestasi kerja pegawai yang dijelaskan oleh tiga variabel yaitu faktor kualitas pekerjaan, faktor kuantitas pekerjaan, faktor supervisi, faktor kehadiran dan faktor konservasi. Dengan metode LPM, dari perhitungan SPSS, menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,981%, yang berarti 98,1% kelima variabel bebas yang dimasukkan dapat menjelaskan variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai, sedangkan 1,9% dijelaskan oleh variabel di luar model.

Penelitian ini mendukung teori Dessler, (1997: 515), yang menyebutkan bahwa penilaian prestasi kerja dapat dinilai dengan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi, kehadiran, dan konservasi.

Penelitian ini mendukung penelitian Rodhiyah, 2003, dalam tesisnya menguji prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dengan membandingkan penilaian melalui DP-3, berkesimpulan pertama, bahwa penilaian prestasi kerja dengan metode Gary Dessler dengan penilaian menggunakan kriteria DP3 mempunyai hubungan yang positif atau arah yang sama sehingga dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi prestasi kerja seorang pegawai akan semakin tinggi pula prestasi kerja DP-3 pegawai. Kedua, variabel prestasi kerja Dessler secara parsial mempengaruhi prestasi kerja DP-3.

Sunardjo, 2004, dalam tesisnya, berkesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai dengan DP-3 dan penilaian prestasi kerja dengan kriteria Gary Dessler dapat digunakan sebagai alat atau instrumen penilaian pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai dengan metode ini dapat digunakan sebagai standart penilaian prestasi kerja pegawai

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari uji validitas dan reliabilitas, baik variabel terikat maupun variabel bebas menunjukkan bahwa daftar kuesioner yang disampaikan kepada responden telah memenuhi persyaratan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor kualitas pekerjaan, faktor kuantitas pekerjaan, faktor supervisi, faktor kehadiran dan faktor konservasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Kualitas pekerjaan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai dibanding dengan faktor-faktor yang lain. Sebesar 98,1% dari kelima variabel bebas yang dimaksudkan dapat menjelaskan variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai, sedang 1,9% dijelaskan oleh variabel di luar model.

2. Saran

Dari hasil penelitian ini, saran yang diberikan :

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja, perlu adanya peningkatan kualitas pekerjaan yaitu dengan cara meningkatkan akurasi, ketelitian, penampilan dan *output* dari pekerjaan;
2. Kuantitas pekerjaan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, untuk itu perlu dilakukan pengukuran beban kerja yang akurat masing-masing pegawai sehingga diharapkan beban kerja dan kontribusi masing-masing pegawai merata;
3. Supervisi berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, untuk itu diharapkan saran dan arahan yang diberikan atasan jangan terlalu ketat sehingga terjamin adanya otoritas dalam bekerja tanpa melanggar aturan-aturan yang ada;
4. Kehadiran berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, untuk itu diharapkan adanya peningkatan dalam hal regularitas dan ketepatan waktu masing-masing pegawai sehingga untuk ke depan masing-masing pegawai dapat meningkatkan prestasinya;
5. Konservasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, untuk itu perlu terus ditingkatkan kegiatan-kegiatan yang mendukung adanya pencegahan, pemborosan dan pemeliharaan peralatan, sehingga diharapkan setiap pegawai akan nyaman dalam bekerja yang otomatis akan berpengaruh positif dalam peningkatan prestasi kerja;
6. Hasil penelitian ini hendaklah dapat dipergunakan sebagai pertimbangan membuat kebijakan dalam penilaian dan penataan pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Purwodadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, *Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern*, diterjemahkan oleh: Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, Tahun 1997.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management 7e*, jilid 2, PT. Prenhallindo, Jakarta, Tahun 1998.
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Jakarta, Tahun 2005.
- Gujarati, N. Damodar, *Basic Econometric, Third edition, International editions*, Prinfeed in Singapore, Tahun 1995.
- Handoko, T.H., *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta, Tahun 2000.

- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, Tahun 2005.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, Tahun 2000.
- Rodhiyah, *Studi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kriteria Gary Dessler (Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri)*, Tesis, Magister Manajemen-UMS, Surakarta, Tahun 2003.
- Rivai, Veithzal, *Performance Appraisal, Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, Jakarta, Tahun 2005.
- Simanjuntak, Payaman J., *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, Tahun 2005.
- Sunardjo, *Studi Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Penanaman Modal Kabupaten Sragen Dengan Membandingkan Metode Perilaku Yang Terobservasi (BOS) Dengan DP-3*, Tesis, Magister Manajemen-UMS, Surakarta, Tahun 2004.
- Sunarno, *Studi Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pertanian Karanganyar*, Tesis, Magister Manajemen-UMS, Surakarta, Tahun 2004.

Pengaruh Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Pelayanan Pajak Surakarta

Esti Hartari

ABSTRAK

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam upaya peningkatan produktivitas kerja. adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Secara populer dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi tujuan pribadipun ikut pula tercapai.

Beberapa variabel yang mendorong motivasi kerja yaitu komunikasi internal, budaya organisasi dan reward yang diterima karyawan. Hasil dari analisis regresi *binary logistic* diperoleh kesimpulan antara lain bahwa variabel independen yang terdiri dari komunikasi internal, budaya organisasi, dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari hasil uji ekspektasi B atau $Exp(B)$ diketahui bahwa kontribusi yang diberikan variabel komunikasi internal terhadap motivasi kerja paling besar dibandingkan variabel budaya organisasi dan reward.

Kata kunci : komunikasi internal, budaya organisasi, reward, motivasi.

A. PENDAHULUAN

Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi-onal. Tersirat pada pandangan ini ialah bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberi motivasi tersebut. Secara populer dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi tujuan pribadipun ikut pula tercapai.

Untuk memberikan motivasi kerja kepada pegawai agar tujuan dapat tercapai maka seorang pemimpin organisasi harus berusaha semaksimal mungkin untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar hidupnya minimal kebutuhan akan sandang dan pangan. Dengan memberikan motivasi kepada bawahan seorang pimpinan dapat mengharapkan peningkatan hasil kerja sesuai dengan yang diinginkan. Disamping menciptakan komunikasi yang baik, dan menciptakan budaya organisasi yang baik, seorang pimpinan dalam rangka meningkatkan motivasi kepada bawahannya

dapat melakukan tindakan yang mengarah pada pemberian insentif positif yang berupa penghargaan, anugerah, imbalan, dan sejenisnya kepada bawahan. Dengan tindakan-tindakan tersebut seorang pimpinan dapat memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik.

Kantor Pelayanan Pajak Surakarta merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas utama melakukan pelayanan pajak, memiliki pegawai yang berjumlah 134 orang. Dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat dan peningkatan produktivitas kerjanya pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Surakarta senantiasa berusaha menciptakan komunikasi dengan bawahan, dan mengadakan pembinaan secara rutin agar pegawai yang satu dengan yang lainnya dapat terjalin komunikasi yang baik, membangun budaya organisasi yang baik, dan berupaya memberikan insentif terhadap pegawainya dengan harapan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Surakarta dapat termotivasi untuk melakukan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Surakarta

akan mudah dalam mengelola, melaporkan, memper-tanggung jawabkan dan mengungkap-kan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik khususnya yang berkaitan dengan pajak. Dengan motivasi kerja yang tinggi pula pimpinan akan mudah memberikan informasi atas aktivitas dan kinerja di lingkungannya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Dalam melaksanakan tugasnya pegawai Kantor Pelayanan Pajak Surakarta khususnya yang berkaitan dengan motivasi tentunya banyak mengalami hambatan dan permasalahan, permasalahan tersebut antara lain: adanya perbedaan bagian basah dan kering sehingga pada bagian yang dianggap kering kurang memiliki motivasi kerja, adanya perbedaan beban pekerjaan antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, pemberian insentif yang dinilai tidak merata oleh sebagian pegawai, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian Korte (2006), Wong (2006), Kominis (2006), Kahya (2007) dan Kankaanranta (2006) menunjukkan bahwa variabel-variabel; komunikasi internal, budaya organisasi dan reward berhubungan dengan motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu untuk diketahui pengaruh komunikasi internal, budaya organisasi, dan *reward* terhadap motivasi kerja di Kantor Pelayanan Pajak Surakarta.

B. METODOLOGI PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Surakarta, yang beralamat di Jalan KH. Agus Salim No. 1 Surakarta.

2. Data dan Sumber Data

a. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari responden melalui jawaban kuesioner.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner, yaitu melalui penyebaran angket kepada karyawan/pegawai Kantor Pelayanan Pajak Surakarta.

3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/pegawai Kantor Pelayanan Pajak Surakarta yang berjumlah 134 orang. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling insidental.

4. Definisi Operasional

- a. Komunikasi Internal, adalah proses penyampaian informasi dari pegawai satu kepegawai lainnya, atasan kepada bawahan dan bawahan kepada atasan yang dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Surakarta, dengan menggunakan indikator adanya orang yang menyampaikan informasi, adanya informasi, adanya orang yang menerima informasi, dan kejelasan informasi yang disampaikan;
- b. Budaya Organisasi, adalah kultur dan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di Kantor Pelayanan Pajak Surakarta, budaya organisasi diukur dengan tingkat kebiasaan-kebiasaan dan norma-norma dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh Kantor Pelayanan Pajak Surakarta;
- c. *Reward*, adalah insentif positif yang berupa penghargaan, anugerah, imbalan akibat dari hasil kerja yang baik yang dilakukan oleh Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Surakarta. *Reward* diukur dengan sejauh mana Kantor Pelayanan Pajak Surakarta memberikan penghargaan, anugerah, dan imbalan kepada pegawai yang berprestasi;
- d. Motivasi Kerja, adalah dorongan yang menimbulkan semangat pada diri seorang pegawai Kantor Pelayanan Pajak Surakarta dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator tingkat kompensasi, kondisi kerja yang baik, perasaan diikuti sertakan, pemberian penghargaan, tugas pekerjaan yang sifatnya menarik dan cara pendisiplinan yang manusiawi.

5. Variabel Penelitian

- a. Variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah komunikasi internal (X_1), budaya kerja (X_2), dan reward (X_3);
- b. Variabel tergantung (*dependent variable*), yaitu variabel yang nilainya tergantung dan

dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variabel*) Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependent adalah motivasi kerja (Y).

6. Instrumen Penelitian

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menguji hipo-tesis dan model kajian.

7. Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen

Terdiri dari pengujian validitas dan reliabilitas.

b. Uji Hipotesis

1. Model Analisis Regresi Logistik

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan mengapa digunakan alat analisis ekonometrika dengan menggunakan model regresi logistik. Model logistik, dirancang untuk melakukan prediksi keanggotaan grup. Regresi logistik digunakan bila variabel-variabel prediktor (*predictors*) merupakan campuran antara variabel diskrit dan kontinu dan distribusi data yang digunakan tidak normal (Wahyuddin, 2004: 34).

Pada penelitian ini, analisis untuk membedakan antara pegawai yang termotivasi dan pegawai yang tidak termotivasi. Analisis model regresi logistik binari, dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut ini:

$$D_{\text{motivasi}} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + V$$

Di mana D_{motivasi} adalah dummy motivasi (dimana nilai 1 adalah motivasi tinggi, sedangkan nilai 0 adalah motivasi rendah), X_1 , X_2 , dan X_3 , masing-masing adalah komunikasi internal (X_1), budaya organisasi (X_2), dan *reward* (X_3).

2. Uji ketepatan Model Regresi

Untuk menguji hipotesis digunakan model *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test*, jika nilai *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test* statistik sama dengan atau kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak yang berarti ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya, yang *Goodness fit* model tidak baik, karena model tidak dapat memprediksi nilai observasinya (Ghozali, 2001: 218).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Tabel 1
Distribusi Responden Penelitian Menurut pendidikan

Pendidikan	Banyaknya	%
SMP	6	15
SMU	8	20
Diploma	10	25
Sarjana	16	40
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2007

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dapat dikelompokkan seperti tabel 1.

b. Kelompok Umur

Karakteristik responden berdasarkan kelompok umur dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Distribusi Responden Penelitian Menurut Umur

Umur	Banyaknya	%
<20	3	8
20 - 25	6	15
26-30	8	20
31-35	12	30
36-40	6	15
>40	5	13
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2007

c. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan kelompok Jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Distribusi Responden Penelitian Menurut jenis kelamin

Jenis kelamin	Banyaknya	%
Laki-laki	26	65
Perempuan	14	35
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2007

Sebagin besar responden adalah laki-laki. Hal ini menjadi latar belakang motivasi kerja dimana mereka umumnya bertanggung jawab sebagai mencari nafkah keluarga.

2. Uji Kuesioner

a. Uji Validitas

1. Variabel Komunikasi Internal

Tabel 4
Rangkuman Uji Validitas
Variabel Komunikasi Internal (X₁)

No	R _{hitung}	R _{0,05}	Kesimpulan
1	0,416	0,312	Valid
2	0,430	0,312	Valid
3	0,548	0,312	Valid
4	0,471	0,312	Valid
5	0,481	0,312	Valid
6	0,576	0,312	Valid
7	0,693	0,312	Valid
8	0,590	0,312	Valid
9	0,477	0,312	Valid
10	0,341	0,312	Valid

Sumber: Data Primer diolah.

2. Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Tabel 5
Rangkuman Uji Validitas
Variabel Budaya organisasi (X₂)

No	R _{hitung}	R _{0,05}	Kesimpulan
1	0,345	0,312	Valid
2	0,486	0,312	Valid
3	0,347	0,312	Valid
4	0,548	0,312	Valid
5	0,472	0,312	Valid
6	0,558	0,312	Valid
7	0,627	0,312	Valid
8	0,727	0,312	Valid
9	0,750	0,312	Valid
10	0,653	0,312	Valid

Sumber: Data primer diolah (2007)

3. Variabel reward (X₃)

Tabel 6
Rangkuman Uji Validitas
Variabel Reward (X₃)

No	R _{hitung}	R _{0,05}	Kesimpulan
1	0,467	0,312	Valid
2	0,606	0,312	Valid
3	0,814	0,312	Valid
4	0,738	0,312	Valid
5	0,761	0,312	Valid
6	0,756	0,312	Valid
7	0,367	0,312	Valid
8	0,476	0,312	Valid

Sumber: Data primer diolah (2007)

b. Uji Reliabilitas

Tabel 7
Uji Reliabilitas Angket

No	Variabel	Alpha	R _{kritis}	Hasil uji
1	Komunikasi internal (X ₁)	0,6759	0,600	Reliabel
2	Budaya organisasi (X ₂)	0,7454	0,600	Reliabel
3	Reward (X ₃)	0,7730	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2007)

3. Analisis Data

a. Model Regresi *Binary Logistic*

Model regresi *binary logistic* dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut ini:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + v$$

Di mana:

Y = Motivasi kerja

X₁ = Komunikasi internal

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Reward

v = error

Setelah dilakukan estimasi dan berbagai uji dengan komputer hasilnya dapat disajikan seperti tabel berikut:

Tabel 8
Uji Koefisien Regresi *Binary Logistic*

Variabel	B	Wald	Sig
Konstanta	-70,238	10,181	0,000***
Komunikasi internal (X ₁)	0,993	8,263	0,004***

Budaya organisasi (X ₂)	0,448	7,011	0,008***
Reward (X ₃)	0,455	6,214	0,013**

Sumber Data primer diolah

Hasil data pengujian model regresi *binary logistic* dengan variabel dependen motivasi kerja (Y) diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = -70,238 + 0,993 X_1 + 0,448 X_2 + 0,455 X_3$$

(8,263) (7,011) (6,214)

Keterangan:

() = Menerangkan nilai wald

*** = Signifikan pada 1%

** = Signifikan pada 5%

Persamaan di atas dapat ditafsirkan bahwa variabel komunikasi internal, budaya organisasi, dan reward berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

b. Uji Ketepatan Model Regresi

Dari hasil penelitian SPSS diperoleh nilai *Goodness* adalah 8,789 dengan nilai signifikan sebesar 0,360 yang berarti $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model dapat diterima.

c. Uji Koefisien Regresi

Uji signifikansi pengaruh variabel komunikasi internal, budaya organisasi, dan reward terhadap motivasi kerja. Dari hasil analisis regresi *binary logistic* diketahui bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi *Wald* $< 0,05$ atau 5 persen.

d. Uji Ekspektasi B

Nilai *Exp(B)* yang dilaporkan pada *output* SPSS dapat digunakan sebagai petunjuk untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian model regresi *binary logistic* diperoleh hasil uji ekspektasi B atau nilai *Exp(B)* dari variabel yang signifikan seperti nampak pada tabel 9.

Tabel 9
Uji Ekspektasi B

Variabel Independen	Nilai Exp (B)
X ₁	2,700***
X ₂	1,565***
X ₃	1,577**

Keterangan:

***= Signifikan pada $\alpha=0,01$

** = Signifikan pada $\alpha=0,05$

Sumber: Data primer olah.

Melihat besarnya nilai ekspektasi B atau nilai *Exp(B)* diatas, menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal mempunyai pengaruh yang lebih besar (nilai *Exp(B)*= 2,700) terhadap motivasi kerja dibandingkan variabel budaya organisasi dan reward. Hal ini menunjukkan, bahwa variabel komunikasi internal memberikan kontribusi yang paling besar dibandingkan variabel lain.

Di samping uji ekspektasi, besarnya pengaruh variabel komunikasi internal, budaya organisasi, dan reward terhadap motivasi kerja, dapat dilihat pada koefisien beta, seperti terlihat pada tabel 8.

4. Analisis Motivasi Kerja

Hasil koefisien regresi Logistik diketahui bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Menurut prediksi pegawai yang mempunyai motivasi rendah dengan kode nol (0) adalah 10 responden, sedangkan observasi keseluruhan sebanyak 11. Jadi ketepatan klasifikasi 90,9% (10/11), sedangkan prediksi pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dengan kode satu (1) ada 27 responden, sedangkan hasil observasi keseluruhan sebanyak 29. jadi ketepatan klasifikasi 93,1% (27/29) atau secara keseluruhan ketepatan klasifikasi adalah 92,5% (92,5/100).

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

- Hasil dari analisis regresi *binary logistic* diperoleh kesimpulan bahwa variabel independen yang terdiri dari komunikasi internal, budaya organisasi, dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja;
- Dari hasil uji ekspektasi B atau *Exp(B)* diketahui bahwa kontribusi yang diberikan variabel komunikasi internal terhadap motivasi kerja paling besar dibandingkan variabel budaya organisasi dan reward. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai *Exp(B)* = 2,700, sedangkan variabel budaya organisasi besarnya *Exp(B)* adalah 1,565, dan variabel reward adalah 1,577. Hal ini juga dapat dilihat dari besarnya nilai

koefisien Beta variabel komunikasi internal paling besar yaitu 0,993, sedangkan variabel budaya organisasi besarnya nilai Koefisien Beta adalah 0,448, dan variabel reward adalah 0,455.

2. Saran

- a. Untuk Kantor Pelayanan Pajak Surakarta
Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa komunikasi internal mampu nyai kontribusi yang paling besar dalam mempengaruhi motivasi kerja. Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Surakarta hendaknya dapat menjaga iklim komunikasi baik dari atasan kepada bawahan, bawahan kepada atasan dan komunikasi antar pegawai yang ada di kantor tersebut.
- b. Untuk Peneliti berikutnya
Dalam penelitian ini hanya meneliti tiga variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Surakarta, tentunya faktor lain yang berkaitan dengan motivasi kerja Kantor Pelayanan Pajak Surakarta yang lainnya masih di teliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT, Rineka Cipta, Jakarta;
- Echols, John, M., et al., 2004, *Kamus Inggris Indonesia*, PT. Gramedia, Jakarta;
- Ghozali, Imam, 2001, *Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang;
- Gomes, Faustino Cardoso, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset;
- Hadi, Sutrisno, 2004, *Metodologi Research 1*, Penerbit Yayasan Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta;
- Hamzah B. Uno, 2007, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta;
- Hansen, Brent, Gilbert, Wade, Hamel, Tim., 2003, *Successful coaches' viewa on motivation and motivational strategies*, *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, *Academic Research Library*;
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta;
- Hopkins, Andrew, 2006, *Studying Orgnaisational cultures and their effects on safety*, *Departement of Sociology, in the Faculty of Arts, and National Research Centre for OHS Regulation*, *Australian National University, Australia, Safety Science*;
- Kahya, Emin, 2007, *The effects of job characteristics and working conditions on job performance*, *Departement of Industrial Engineering, Eksisehir Osmangazi University, Bademlik Campus, Eskisehir, Turkey, International Journal Indutrial Ergonomics*;
- Kankaanranta, Terhi, et. al., 2006, *The role of job satisfaction, job dissatisfaction and demographic factors on physicians' intentions to switch work sector from public to private*. *Pirkanmaa Hospital District, Centre of General Practise, Medical School, University of Tampere, Finland, Medical School, Department of General Practice, Univesity of Tampere, Finland, Health Policy*;
- Kominis, George, Emmanuel, Clive R., 2006, *The expectancy-valence theory revisited: Developing an extended model of managerial motivation*, *Departemen of Accounting & Finance, University of Glasgow, UK, Management Accounting Research*;
- Korte, Russel F., Chermack, Thomas J., 2006, *Changing organizational culture with scenario planning*, *University of Minnesota , Vo Tech Ed Building, 1745 Minnehaha Avenue West, 1954 Buford Acvenue, Saint Paul, MN 55108, USA, Departement of Learning and Performance Systems, The Pennsylvania State University, 305C Keller*

- Building University Park, PA 16802, USA,
Futures;
- Kuncoro, Mudrajad, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta;
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta;
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta;
- Mangkuprawira, Syafri, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta;
- Notoatmojo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta;
- Pfau, N. Bruce, kay, Ira T., 2002, *The five key elements of a total rewards and accountability orientation, Benefit Quarterly; Third Quarter, Academic Research Library*;
- Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Bandung;
- Siagian, P, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja..* Jakarta: PT, Rineka Cipta;
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung;
- Wahyuddin, M., 2004. *Industri dan Orientasi Ekspor: Dinamika dan analisis Spasial*, Muhammadiyah University Press. Surakarta;
- Wong, Jehn-Yih, Lin, Jo-Hui, 2006, *The role of job control and job support in adjusting service employee's work – to- leisure conflict*, Graduate Institute of Management, Ming Chuan University, 250, Chung Shan North Road, Sec 5, Taipei, 111 Taiwan, ROC, *Tourism Management*

**PERAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL, KOMUNIKASI
INTERNAL, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DI
PT. SUMBER BENGAWAN PLASINDO
KARANGANYAR**

Sidiq Nurrachmat
M. Wahyuddin

ABSTRACT

Target of this research is (1) To analyse factor leadership of transformational, leadership of transactional, internal communications, and career development how far have association to with satisfaction work in PT. Source Of Bengawan Plasindo Karanganyar; and (2) To lay open most dominant factor in influencing satisfaction work at PT. Source Of Bengawan Plasindo Karanganyar.

Technique Intake of sampel done/conducted with accidental sampling. used by method at this research is regression logistic binary. Test accuracy model regresi used to assess ketepatan model regresi in this research is measured with Chi-Square value with Test Hosmer Lemeshow and.

Result of regression logistic binary analysis obtained that independent variable consisting of leadership of transformational, leadership of transactional, internal communications, and career development have an effect on positive and signifikan to satisfaction of job/activity. Result of B ekspektation test that is variable leadership of transformational equal to 1,293, variable leadership of transactional equal to 1,335, internal communications variable equal to 1,372, and career development variable equal to 1,375. Result of Coefficient Beta test is variable leadership of transformational equal to 0,257, variable leadership of transactional equal to 0,289, internal communications variable equal to 0,316, and career development variable equal to 0,319. From result of B ekspektation test and beta coefficient can be known that biggest career development variable contribution in influencing satisfaction of job/activity compared to with variable leadership of

transformational, leadership of transactional, and internal communications.

Keyword: leadership of transformational, leadership of transactional, internal communications, career development, and satisfaction of job/activity

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi karyawan, karakteristik pimpinan akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan. Berbagai model seorang pimpinan mempengaruhi karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, di antaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu, melakukan tindakan korektif, bahkan yang menggunakan cara memberikan tekanan terhadap karyawannya. Pimpinan yang diharapkan oleh karyawan perusahaan adalah pimpinan yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Dalam rangka menciptakan hubungan yang harmonis pada suatu perusahaan, komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan perlu dijaga. Kurangnya komunikasi atau tidak adanya komunikasi mengakibatkan macetnya suatu perusahaan. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi suatu perusahaan yang menginginkan kerjasama yang baik. Oleh karena itu pimpinan perusahaan perlu memahami dan menyempurnakan komunikasi mereka (Muhammad, 2004: 1).

Selain hal tersebut di atas, kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan disebabkan pula adanya pengembangan karir yang jelas dalam perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir dan rencana pengembangan yang jelas, maka seorang karyawan akan memiliki rasa aman dalam bekerja, karena mereka dapat memprediksi karir yang akan dilalui hingga masa pensiun.

PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar, merupakan perusahaan swasta nasional dengan jumlah karyawan yang cukup besar, selalu berusaha untuk menciptakan kewajaran dan keadilan terhadap karyawannya dengan harapan agar kepuasan kerja karyawan dapat terpelihara. Usaha yang dilakukan oleh PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar antara lain: menerapkan model kepemimpinan yang sesuai, menciptakan iklim komunikasi yang baik, menetapkan jenjang karir bagi karyawan, memberikan kompensasi yang wajar dan lain sebagainya. Namun hal tersebut perlu diteliti, apakah kebijakan yang telah dilakukan oleh

perusahaan selama ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawannya. Peneliti menjadikan PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar sebagai objek penelitian dengan memfokuskan pada pembuktian empiris Peran Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi Internal, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar.

B. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/pegawai PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar yang berjumlah 1.026 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. *Sampling convenience* adalah cara memilih anggota dari populasi untuk dijadikan sampel di mana sesukanya peneliti (*convenience*). Mengingat penelitian ini merupakan studi korelasional, maka besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini ditetapkan 100 orang, hal ini berdasarkan pendapat Kuncoro (2003: 111) yang menyatakan untuk studi korelasional, dibutuhkan minimal 30 sampel untuk menguji ada tidaknya hubungan.

2. Definisi Operasional

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Gaya kepemimpinannya transformasional meliputi :

- 1) *Charisma/Idealized Influence*;
- 2) *Inspirational Motivation*;
- 3) *Intellectual Stimulation*;
- 4) *Individualized Consideration*.

3. *Kepemimpinan Transaksional*

Kepemimpinan Transaksional adalah model kepemimpinan dimana seorang pemimpin cenderung memberikan arahan kepada bawahan, serta memberi imbalan dan hukuman atas kinerja mereka serta menitik-beratkan pada perilaku untuk memandu pengikut mereka ke arah tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional meliputi dimensi:

- 1) *Contingent Reward*;
- 2) *Active Management by Exception*;
- 3) *Passive Management by Exception*;
- 4) *Laissez-faire Leadership*.

4. *Komunikasi Internal*

Penyampaian informasi dari karyawan satu dengan karyawan lainnya baik dalam rangka hubungan kerja maupun personal yang dilakukan di PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar, yang diukur dengan tingkat kelancaran seorang karyawan dalam menyampaikan informasi kepada pihak lain;

5. *Pengembangan Karir*

Pengembangan karir merupakan perhatian PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar terhadap karir seorang karyawan yang diukur dengan menggunakan tolok ukur dari perencanaan organisasi dalam merencanakan karir pegawai yang berdasarkan kemampuan, pengetahuan, sistem promosi, pelatihan tambahan, dan program pengembangan pegawai

6. *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja karyawan PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar, yang dinyatakan dengan pernyataan puas dan tidak puas.

3. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

- a) Variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, komunikasi internal, dan pengembangan karir selanjutnya dalam penelitian ini diberi notasi X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 .
- b) Variabel tergantung (*dependent variable*), yaitu variabel yang nilainya tergantung dan dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variabel*) yang biasanya diberi notasi Y . Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel *dependent* adalah kepuasan kerja karyawan.

4. Metode Analisis Data

- a) Uji Instrumen
 - a. Pengujian validitas
 - b. Pengujian Reliabilitas
- b) Uji Hipotesis
 - 1) Model Analisis Regresi Logistik
Model regresi logistik binari, dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut ini:

$$D_{\text{puas}} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + V$$

Di mana D_{puas} adalah dummy kepuasan (dimana nilai 1 adalah puas, sedangkan nilai 0 adalah tidak puas), X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 , masing-masing adalah kepemimpinan transformasional (X_1), kepemimpinan transaksional (X_2), komunikasi internal (X_3), dan pengembangan karir (X_4).

- 2) Uji ketepatan Model Regresi
Untuk menguji hipotesis digunakan model *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test*, jika nilai *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test* statistik sama dengan atau kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak yang berarti ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya, yang *Goodness fit* model tidak baik, karena model tidak dapat memprediksi nilai observasinya. (Ghozali, 2001: 218).

C. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

- a. Uji validitas instrumen pertanyaan variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Tabel IV.3. Rangkuman Uji Validitas Variabel kepemimpinan transformasional (X_1)

No	R_{hitung}	$R_{0,05}$	Kesimpulan
1	0,428	0,195	Valid
2	0,674	0,195	Valid
3	0,744	0,195	Valid
4	0,724	0,195	Valid
5	0,727	0,195	Valid
6	0,579	0,195	Valid
7	0,657	0,195	Valid
8	0,598	0,195	Valid
9	0,552	0,195	Valid
10	0,517	0,195	Valid
11	0,659	0,195	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2007) lampiran 3

- b. Uji validitas instrumen pertanyaan variabel kepemimpinan transaksional (X_2)

Tabel IV. 4 Rangkuman Uji Validitas variabel Kepemimpinan transaksional (X_2)

No	R_{hitung}	$R_{0,05}$	Kesimpulan
1	0,501	0,195	Valid
2	0,504	0,195	Valid
3	0,635	0,195	Valid
4	0,550	0,195	Valid
5	0,687	0,195	Valid
6	0,662	0,195	Valid
7	0,615	0,195	Valid
8	0,500	0,195	Valid
9	0,583	0,195	Valid
10	0,471	0,195	Valid

Sumber: Data primer diolah (2007) lampiran 3

- c. Uji validitas instrumen pertanyaan variabel komunikasi internal (X_3)

Tabel IV.5. Rangkuman Uji Validitas variabel komunikasi internal (X_3)

No	R_{hitung}	$R_{0,05}$	Kesimpulan
1	0,429	0,195	Valid
2	0,343	0,195	Valid
3	0,443	0,195	Valid
4	0,577	0,195	Valid
5	0,629	0,195	Valid

6	0,548	0,195	Valid
7	0,596	0,195	Valid
8	0,563	0,195	Valid

Sumber: Data primer diolah (2007) lampiran 3

- d. Uji validitas instrumen pertanyaan variabel pengembangan karir (X_4)

Tabel IV.6. Rangkuman Uji Validitas variabel pengembangan karir (X_4)

No	R_{hitung}	$R_{0,05}$	Kesimpulan
1	0,575	0,195	Valid
2	0,719	0,195	Valid
3	0,724	0,195	Valid
4	0,772	0,195	Valid
5	0,685	0,195	Valid
6	0,715	0,195	Valid
7	0,587	0,195	Valid
8	0,603	0,195	Valid
9	0,653	0,195	Valid
10	0,456	0,195	Valid

Sumber: Data primer diolah (2007) lampiran 3

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV.7. Uji Reliabilitas Angket

No	Variabel	$Alpha$	R_{tabel}	Hasil uji
1	Kepemimpinan transformasional (X_1)	0,8405	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan transaksional (X_2)	0,7686	0,60	Reliabel
3	Komunikasi internal (X_3)	0,6119	0,60	Reliabel
4	Pengembangan karir (X_4)	0,8446	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2007) lampiran 4

B. Analisis Data

1. Model Regresi Logistik Binari

Setelah dilakukan estimasi dan berbagai uji dengan komputer hasilnya dapat disajikan seperti tabel berikut:

Tabel IV.8. Uji Koefisien Regresi Logistik Binari

Variabel	B	$Wald$	P
Konstanta	-43,028	22,112	0,000***
Kepemimpinan transformasional (X_1)	0,257	6,930	0,008***
Kepemimpinan transaksional (X_2)	0,289	4,969	0,026**
Komunikasi internal (X_3)	0,316	6,218	0,013**
Pengembangan karir (X_4)	0,319	8,422	0,004***

Sumber Data primer diolah (2007) lampiran 5

Hasil data pengujian model regresi logistik binari dengan variabel dependen kepuasan kerja (Y) diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = -43,028 + 0,257X_1 + 0,289X_2 + 0,316X_3 + 0,319X_4$$

(6,930)*** (4,969)** (6,218)** (8,422)***

Keterangan:

() = Menerangkan nilai wald

*** = Signifikan pada $\alpha = 1\%$

** = Signifikan pada $\alpha = 5\%$

Persamaan di atas dapat ditafsirkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, komunikasi internal, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Uji Ketepatan Model Regresi

Dari hasil penelitian SPSS diperoleh nilai *Goodness* adalah 4,439 dengan nilai signifikan sebesar 0,816 yang berarti $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model dapat diterima.

2. Uji Koefisien Regresi

Uji signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, komunikasi internal, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis regresi logistik binari diketahui bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi *Wald* $< 0,05$ atau 5 persen.

3. Uji Ekspektasi B

Tabel IV.9. Uji Ekspektasi B

Variabel Independen	Nilai Exp (B)	Sig
X ₁	1,293	0,008***
X ₂	1,335	0,026**
X ₃	1,372	0,013**
X ₄	1,375	0,004***

Sumber: Data primer olah (2007)

Keterangan:

*** = Signifikan pada $\alpha = 1\%$

** = Signifikan pada $\alpha = 5\%$

C. Analisis Kepuasan Kerja

Hasil koefisien regresi logistik binari diketahui bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Menurut prediksi pegawai yang merasa tidak puas dengan kode nol (0) adalah 24

responden, sedangkan observasi keseluruhan sebanyak 31. Jadi ketepatan klasifikasi 77,4% (24/31), sedangkan prediksi pegawai yang merasa puas dengan kode satu (1) ada 64 responden, sedangkan hasil observasi keseluruhan sebanyak 69. jadi ketepatan klasifikasi 92,8% (64/69) atau secara keseluruhan ketepatan klasifikasi adalah 88% (88/100).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

A Kesimpulan

1 Dari pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi binary *logistic* diperoleh hasil bahwa variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, komunikasi internal, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai *hosmer and lemeshow* test menunjukkan besarnya sig 0,816 yang berarti lebih besar dari 0,05.

2 Hasil uji ekspektasi B atau Exp(B) diketahui bahwa kontribusi yang diberikan variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang paling besar dibandingkan variabel kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan komunikasi internal. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai Exp(B) = 1,375 yang paling besar dari nilai Exp(B) variabel yang lain. Hal ini juga dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien Beta variabel pengembangan karir paling besar yaitu 0,319.

B Saran

Untuk meningkatkan kepuasan kerja PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar perlu adanya tindakan yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan seperti adanya daftar urutan kepangkatan, penjenjangan, dan penempatan jabatan yang jelas, sehingga karyawan memiliki rasa puas untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan,

pimpinan hendaknya berani mengadakan perubahan, mempercayai karyawan, dapat berlaku sebagai motor penggerak, dapat memunculkan rasa bangga terhadap karyawannya, melakukan komunikasi yang baik terhadap karyawan, dan memiliki intelektual yang tinggi.

Komunikasi internal yang telah ada di PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar, kiranya dapat ditingkatkan baik komunikasi dari atasan kepada bawahan, bawahan kepada atasan maupun komunikasi antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam's, Sexton, dkk, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta;
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT, Rineka Cipta, Jakarta;
- As'ad, Moh, 2000, *Teori Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty;
- Byrne, Gabriel J., Bradley, Frank, 2007, *Culture's influence on leadership efficiency: How personal and national cultures affect leadership style*, UCD Michael Smurfit School of Business, College of Business and Law, University College Dublin, Blackrock, County Dublin, Ireland, *Journal Business Research*;
- Furqon, 2002, *Statistika Terapan untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung;
- Ghozali, Imam, 2001, *Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang;
- Gomes, Faustino Cardoso, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta;
- Hadi, Sutrisno, 2004, *Metodologi Research 1*, Penerbit Yayasan Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta;
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE;
- Kahya, Emin, 2007, *The effects of job characteristics and working conditions on job performance*, Departement of Industrial Engineering, Eksisehir Osmangazi Univercity, Bademlik Campus, Eksisehir, Turkey, *International Journal of Industrial Ergonomics*;
- Kankaanranta, Terhi, Nummi, Tapio, Vainiomaki, Jari, Halila, Hannu, Hyppola, Harri, Isokoski, Mauri, Kujala, Santero, Kumpusalo, Esko, Mattila, Kari, Virjo, Irma, Vanska, Jukka, Rissanen, Pekka, 2006, *The role of job satisfaction, job dissatisfaction and demographic factors on physicians' intentions to switch work sector from public to private*, Pirkanmaa Hospital District, Centre of General Practise, Medical School, University of Tampere, Finland, Medical School, Departement of General Practise, University of Tampere, Finland, *Journal Health Policy*;
- Kountur, Ronny, 2003, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, CV. Teruna Grafica, Jakarta;
- Kuncoro, Mudrajad, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta;
- Lako, Andreas, 2004, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, Amara Books, Yogyakarta;
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta;
- Muhammad, Arni, 2004, *Komunikasi Organisasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta;
- Mumfod, Troy V., Campion, Michael A., Morgeson, Frederick P., 2007, *The Leadership skills strataplex: leadership skill requirements across organizational levels*, Utah state University, Departement of Management and Human Resources, College of Business, United States, *The Leadership Quarterly*;
- Rowold, Jens, Heinitz, Kathrin, 2007, *Transformational and charismatic leadership: Assessing the convergent, divergent and criterion validity of the MLQ and the CKS*, University of Munster, Psychologisches Institut II, Flidnerstrasse 21, 48149 Munster, Germany, Free University of Berlin, Germany, *The Leadership Quarterly*;

Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Bandung;

Thoha, Miftah, 2006, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta;

Wahyuddin, M., 2004. *Industri dan Orientasi Ekspor: Dinamika dan analisis Spasial*, Muhammadiyah University Press. Surakarta