



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 23%

Date: Jumat, Maret 23, 2018

Statistics: 9377 words Plagiarized / 40618 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

JOURNAL OF Economic Management & Business ISSN: 1412-968X Volume 17, Nomor 1, April 2016 Pengaruh Kesadaran Merek terhadap Niat Beli dengan Sikap Rekomendasi Sponsor Sebagai Variabel Mediasi pada Konsumen Samsung di Kota Banda Aceh Iskandarsyah Madjid dan Adek Maulana 1 Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong Marlia Harahap dan Abdullah 9 Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Mohd.

Heikal 27 Pengetahuan Masyarakat Umum dan Masyarakat Santri terhadap Bank Syariah Studi Kasus Kemukiman Bandar Baru, Kec. Bandar Baro, Kab. Aceh Utara Muhammad Nasir, Mukhlis dan Miskarina 43 Kualitas Laba: Implikasi Dari Pengaruh Tenure terhadap Kualitas Audit Rini Indriani dan Apterrizko Dwi Kusuma Putra 61 Pengaruh Program Keluarga Harapan (PKH) terhadap Partisipasi Pendidikan di Kecamatan Indraja Kabupaten Pidie Rusydi 77 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara Yusniar 85 Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur Zulklifi 105 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Universitas Malikussaleh JOURNAL OF Economic Management & Business ISSN: 1412-968X Volume 16, Nomor 1, April 2017 Pengaruh Kesadaran Merek terhadap Niat Beli dengan Sikap Rekomendasi Sponsor Sebagai Variabel Mediasi pada Konsumen Samsung di Kota Banda Aceh Iskandarsyah Madjid dan Adek Maulana 1 Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong Marlia Harahap dan Abdullah 9 Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.

Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Mohd. Heikal 27 Pengetahuan Masyarakat Umum dan Masyarakat Santri terhadap Bank Syariah Studi Kasus Kemukiman Bandar Baru, Kec. Bandar Baro, Kab. Aceh Utara Muhammad Nasir, Mukhlis dan Miskarina 43 Kualitas Laba: Implikasi Dari Pengaruh Tenure terhadap Kualitas Audit Rini Indriani dan Apterrizko Dwi Kusuma Putra 61 Pengaruh Program Keluarga Harapan (PKH) terhadap Partisipasi Pendidikan di Kecamatan Indrajaya Kabupaten Pidie Rusydi 77 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara Yusniar 85 Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur Zulklifi 105 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Universitas Malikussaleh Diterbitkan Oleh : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh Dewan Penasehat/Advisory Board Rektor Universitas Malikussaleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh Ketua Penyunting/ Chief Editor Wahyuddin Editor Mohd. Heikal, Ghazali Syamni, Mursalin Nauval Bachri, Hanif Sofyan, Falahuddin, Kusnandar Zainuddin Reviewer 1. Muhammad Subhan, Ph. D (UUM) 2.

Ruzita binti Abdur Rahim, Ph. D (UKM) 3. Zahri Mahad, PhD (USM) 4. Afif Zakaria, Ph.D (UI) 5. Zafri Ananto Husodo, Ph.D (UI) 6. Dr. Fachruzzaman (UNIB) 7. Iskandarsyah Madjid, Ph.D (Unsyiah) 7. M. Sabri Abdul Madjid, Ph.D (Unsyiah) 8. Dr. Syukri Abdullah (Unsyiah) 9. Dr. M. Sayuti (Unimal) 10. Muammar Khaddafi (U 11. Widyana F Siregar, Ph.D (Unimal) Sirkulasi Ikramulhadi, Surnita, Karmila Kantor Penyunting/Editorial Office Kampus Bukit Indah P.O. Box. 141 Lhokseumawe Telp.

(0645) 7014461 Fax. (0645) 56941 E-mail : emabis@unimal.ac.id - Homepage: <http://journal.unimal.ac.id/emabis> Jurnal Emabis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh diterbitkan sejak tahun 2007 dg ISSN – p No. 1412-968X Jurnal E-Mabis diterbitkan oleh FEB Unimal bekerjasama dengan ISEI Lhokseumawe Sesuai dengan Surat Keputusan Dekan FEB Universitas Malikussaleh Nomor: No.134/UN45.4/LL/2015 dan Nomor: 004/ISEI/B/II/2015 Jurnal E-Mabis terbit 2 kali setahun pada bulan April dan Oktober.

E-MABIS FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MALIKUSSALEH JOURNAL OF Economic Management & Business ISSN : 1412 – 968X Daftar Isi Pengaruh Kesadaran Merek terhadap Niat Beli dengan Sikap Rekomendasi Sponsor Sebagai Variabel Mediasi pada Konsumen Samsung di Kota Banda Aceh Iskandarsyah Madjid dan Adek Maulana 1 Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong Marlia Harahap dan Abdullah 9 Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Mohd.

Heikal 27 Pengetahuan Masyarakat Umum dan Masyarakat Santri terhadap Bank Syariah Studi Kasus Kemukiman Bandar Baru, Kec. Bandar Baru, Kab. Aceh Utara Muhammad Nasir, Mukhlis dan Miskarina 43 Kualitas Laba: Implikasi Dari Pengaruh Tenure terhadap Kualitas Audit Rini Indriani dan Apterrizko Dwi Kusuma Putra 61 Pengaruh Program Keluarga Harapan (PKH) terhadap Partisipasi Pendidikan di Kecamatan Indraja Kabupaten Pidie Rusydi 77 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara Yusniar 85 Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur Zulklifi 105 Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.

1, April 2016 1 PENGARUH KESADARAN MEREK TERHADAP NIAT BELI DENGAN SIKAP REKOMENDASI SPONSOR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KONSUMEN SAMSUNG DI KOTA BANDA ACEH JOURNAL OF ECONOMIC MANAGEMENT & BUSINESS Volume 17, Nomor 1, April 2016 ISSN: 1412 – 968X Hal. 1-8 ISKANDARSYAH MADJID 1 DAN ADEK MAULANA 2 1Dosen pada Fakultas Ekonomi, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh 2Alumni Fakultas Ekonomi, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh The purpose of this study was to measure the impact of brand awareness to purchase intention with attitude toward sponsor recommendation as mediating variables on Phone cell consumers in Banda Aceh. Data we collected from a sample of 100 respondents. Data collection equipments used in this research is a questionnaire.

The sampling technique used was purposive sampling. Hierarchical Linear Modeling (HLM) used method analysis determine effect all variables involved. on result HLM there a effect brand awareness purchase brand has positive on sponsor recommendation behavior, sponsor recommendation behavior has a positive influence purchase and toward recommendation - ated the effect of the brand awareness toward purchase intention.

Keywords: Brand Awareness, Attitude Toward Sponsor Recommendation, Purchase Intention, Hierarchical Linear Modelling 2 ISKANDARSYAH MADJID DAN ADEK MAULANA PENDAHULUAN Komunikasi merupakan hal yang biasa terjadi dalam kehidupan sehari-hari manusia dan menjadi hal yang sangat penting bagi kehidupan masyarakat sehari-hari. Kebutuhan untuk saling berkomunikasi dengan sesama dan mendapatkan informasi dengan cepat menjadi sangat tinggi.

Pertumbuhan teknologi yang cepat membuat masyarakat mau tak mau harus mengikutinya. Salah satu alat komunikasi yang berkembang dengan cepat adalah ponsel. Pada tahun 1993, Samsung Mobile Phone merilis seri SH-700, yang lebih membanggakan lagi desainnya dirancang dengan ukuran yang lebih kecil dan lebih ramping serta kualitas suara yang lebih baik.

Dengan produk yang lebih baik dan kampanye pemasaran yang lebih agresif, Samsung berhasil mengambil setengah pangsa pasar ponsel di Korea dari Motorola. Namun pada tahun 1997 hampir semua bisnis di Korea menyusut dan tidak terkecuali juga pada Samsung. Mereka menjual bisnisnya untuk meringankan utang dan mengurangi karyawan menjadi 50.000.

Namun berkat industri elektronik mereka, akhirnya bisa berhasil untuk terus tumbuh hingga sekarang. Samsung pertama kali masuk ke pasar Smartphone dunia pada tahun 2001, pada saat itu Samsung menciptakan sebuah ponsel dengan teknologi layar sentuh yaitu Samsung SPH I300 yang dirilis di Amerika Serikat. Hadir dengan berbasis Sistem Operasi Palm, dengan tampilan yang sangat sederhana.

Persaingan perusahaan Samsung dengan Apple pada saat itu dapat dibilang sangat ketat namun Apple memang masih jauh lebih unggul ketimbang Samsung. Penerus dari Samsung S bahkan menuai hasil yang lebih manis, produk Galaxy S II berhasil terjual puluhan juta unit dan sampai saat ini produk ini masih diminati oleh banyak orang. Samsung membanjiri pasar dengan banyaknya pilihan dari segmen low-end, midend, maupun high-end.

Hal ini terbukti dengan pengiriman ponsel dari berbagai vendor yang setiap tahunnya meningkat, termasuk Samsung, yang dirangkum oleh International Data Corporation (IDC) seperti terlihat pada Tabel 1. Samsung memang berhasil menguasai pasar Smartphone berkat beberapa ponsel andalannya. Namun dalam setahun terakhir justru pangsa pasar Samsung mengalami kecenderungan menurun dibanding para pesaingnya.

Bahkan produk dari Tiongkok, Xiaomi, mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dari pangsa pasar 4,6% pada kuartal 2 tahun 2014 melonjak menjadi 5,3% pada kuartal 2 tahun 2015. Persaingan Smartphone saat ini tidak hanya berfokus pada Samsung yang pada awal kemunculan sistem operasi Android sangat menguasai pasar, banyak merek lain saat ini mulai bermunculan dengan mengandalkan smartphone dengan tinggi harga terjangkau tetapi kualitasnya tidak kalah dengan Samsung.

Hal ini menjadi salah satu penyebab pangsa pasar Samsung terus berkurang. Kemudian Samsung berusaha kembali menaikkan pangsa pasarnya dengan mensponsori berbagai bidang, dengan tujuan untuk menaikkan pangsa pasarnya dengan promosi yang gencar. Dengan banyaknya Samsung mensponsori berbagai hal, sehingga menimbulkan niat beli di benak konsumen.

Bagi konsumen, merek merupakan sebuah nilai tambah bagi mereka. Dimana keyakinan dan kepercayaan mereka terhadap merek tersebut membuat mereka rela membayar lebih karena persepsi mereka terhadap merek tersebut. Merek merupakan janji atas sebuah kualitas yang membentuk hubungan antara perusahaan dan konsumen. Maka dari itu banyak dari konsumen yang mau membayar lebih kepada suatu merek karena adanya jaminan kualitas yang diberikan dalam produk yang produsen tawarkan.

Untuk menciptakan merek yang baik, maka perusahaan harus mampu membangun sebuah brand equity (ekuitas merek). Brand equity (ekuitas merek) merupakan nilai tambah yang diberikan pada produk dan jasa, nilai ini bisa dicerminkan dalam cara konsumen merasa bertindak - dampak harga, pasar, profitabilitas yang dimiliki perusahaan.

Suatu merek memiliki ekuitas merek yang tinggi atau rendah dapat diindikasikan berdasarkan kesadaran merek (brand awareness), asosiasi merek (brand association), persepsi kualitas (perceived quality), loyalitas merek (brand loyalty). Kesadaran merek mempengaruhi persepsi dan tingkah laku, sehingga kesadaran merek dapat dikatakan sebagai kunci pembuka untuk masuk ke elemen lainnya (Aaker dan McLoughlin, 2010).

Dengan kata lain, seperti apa yang dinyatakan Simamora (2003), kesadaran merek merupakan komponen penyusun ekuitas merek yang penting. Selain itu, dapat dikatakan pula bahwa brand awareness adalah tahap awal dalam mengkomunikasikan brand suatu produk. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kesadaran merek berpengaruh terhadap niat beli pada konsumen ponsel Samsung di kota Banda Aceh.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kesadaran merek terhadap niat beli pada konsumen ponsel Samsung di kota Banda Aceh. Penelitian ini juga bisa menjadi bahan masukan bagi produsen perusahaan yang ingin meningkatkan kesadaran merek di benak konsumen. KESADARAN MEREK Kesadaran merek (Brand awareness) adalah kesanggupan seseorang pembeli untuk mengenali, mengingat kembali suatu merek sebagai suatu kategori produk tertentu (Durianto, 2001). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kesadaran terhadap niat beli yang dimediasi oleh sikap rekomendasi sponsor.

Kerangka penelitian dapat dilihat pada Gambar 1. Pengaruh Kesadaran Merek Terhadap Niat Beli Kesadaran merek (Brand awareness) adalah kesanggupan seseorang pembeli untuk mengenali, mengingat kembali suatu merek sebagai suatu kategori produk tertentu (Durianto, 2001). Hubungan positif antara kesadaran merek terhadap niat beli

dipengaruhi oleh seorang konsumen, sejauh mana dia mengetahui produk, semakin dia mengenal suatu produk maka semakin tinggi niat beli seorang konsumen terhadap barang tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: H1 : Kesadaran merek berpengaruh terhadap niat beli pada konsumen ponsel samsung Pengaruh Kesadaran Merek Terhadap Sikap Rekomendasi Sponsor Bahwa dua tujuan penting dari sponsorship olahraga dan seni adalah untuk meningkatkan brand awareness dan untuk membangun, memperkuat dan mengubah brand image.

Sejak awal penggunaannya sebagai alat promosi, yaitu pada tahun 1970an, dimana sponsorship hanya dilirik sebagai kesempatan beriklan dan keramahtamahan perusahaan, sekarang ini sponsorship telah berkembang implementasinya. Semakin berkembang zaman sponsorship banyak dilakukan pada suatu event yang dianggap dapat menarik atensi yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: H2 : Kesadaran merek berpengaruh terhadap sikap rekomendasi sponsor pada konsumen ponsel samsung. Pengaruh Sikap Rekomendasi Sponsor Terhadap Niat Beli Tsiotsou (2008) mendapatkan hasil bahwa sponsorship berpengaruh positif pada minat pembelian konsumen yang dimana menunjukkan niat yang lebih tinggi untuk membeli dan merekomendasikan produk sponsor.

Cornwell dan Cotte (2005) menghasilkan temuan bahwa kegiatan sponsorship menciptakan efek positif dalam niat beli (Purchase Intention) Kesadaran Merek (Brand Awareness) Sikap rekomendasi sponsor (Attitude Toward Sponsor Recommendation) Gambar 1. Kerangka Penelitian 4 ISKANDARSYAH MADJID DAN ADEK MAULANA pembelian konsumen. Eagleman dan Krohn (2012) menghasilkan temuan bahwa pelaksanaan sponsorship mampu membuat konsumen bersikap lebih positif dan menunjukkan niat yang lebih besar untuk membeli produk sponsor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: H3.:Sikap rekomendasi sponsor berpengaruh terhadap niat beli konsumen ponsel samsung.

Pengaruh Kesadaran Merek Terhadap Niat Beli Dengan Sikap Rekomendasi Sebagai Variabel Mediasi Rowley dan Willams (2008) bahwa dua tujuan penting dari sponsorship olahraga dan seni untuk meningkatkan brand awareness dan untuk membangun, memperkuat dan mengubah brand image. Menurut Masterman (2007), sejak awal penggunaannya sebagai alat promosi, yaitu pada tahun 1970an, dimana sponsorship hanya dilirik sebagai kesempatan beriklan dan keramahtamahan perusahaan, sekarang ini sponsorship telah berkembang implementasinya.

Semakin berkembang zaman, sponsorship banyak yang dilakukan pada suatu event yang dianggap dapat menarik atensi yang tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: H4 : Kesadaran merek berpengaruh terhadap niat beli dengan sikap rekomendasi sponsor sebagai variabel mediasi pada konsumen ponsel samsung. METODELOGI PENELITIAN Lokasi penelitian ini adalah konsumen ponsel samsung yang berada di Kota Banda Aceh.

Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen pengguna ponsel samsung yang berada di Kota Banda Aceh. Sedangkan teknik sampel yang di gunakan adalah Purposive sampling dengan jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 orang (jumlah minimal dalam penelitian menggunakan alat analisa diskriminan) (Hair et al., 2010).

Metode analisi yang di gunakan adalah Hierarchical Linear Modelling Dalam kuesioner responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuan mengikuti skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor yang tinggi (5) sedangkan untuk jawaban yang tidak atau kurang mendukung diberi skor rendah (1). (Sugiyono, 2012).

Variabel Bebas Variabel bebas atau independent variabel penelitian ini adalah kesadaran merek dimana kesadaran merek ini diukur dengan 4 item pertanyaan untuk menguji seberapa baik kesadaran merek berpengaruh terhadap niat beli dan sikap rekomendasi sponsor. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan mempunyai validitas tinggi, tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Sekaran, 2006).

Seluruh pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki tingkat signifikansi alpha dibawah 5%. Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap penelitian ini dapat kita lihat pada tabel berikut ini. Tabel 1 menunjukkan bahwa data hasil penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha dari masing masing variabel lebih besar daripada 0,6 Uji Statistik Di dalam penelitian ini terdapat variabel intervening (mediasi) yaitu Sponsor yang di rekomendasikan. Menurut Barron dan Kenny (1986) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara prediktor (independen) dan variabel kriteria (dependen).

Untuk mengetahui pengaruh kesadaran merek terhadap niat beli para pengguna ponsel

di Banda Aceh maka penulis menggunakan alat ukur Hierarchical Linier Model (HLM). Model linier hirar - ki memungkinkan untuk penelitian secara simul- tan hubungan di seluruh level. Dua model yang di kembangkan agar mencapai hal ini: salah satu yang mencerminkan hubungan dalam unit level rendah, dan yang ke dua bagaimana hubungan model dalam unit level yang lebih rendah bervariasi. Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 5 Sumber: Data Primer diolah (2016) asi Antara unit.

Oleh karenanya peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kesadaran merek terhadap niat beli dengan sikap rekomendasi sponsor sebagai variabel mediasi, digunakan persamaan sebagai berikut: $Y = a + \beta X$ $Z = a + \beta X$ $Y = a + \beta X + \beta Z$ Dimana: X = Kesadaran Merek Y = Niat Beli Z = Sikap Rekomendasi Sponsor HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil penelitian dari 100 konsumen pengguna ponsel samsung yang memberikan respon terhadap kuesioner yang diberikan.

Terdapat 55 responden sebagai pelajar/mahasiswa, 8 responden sebagai guru/dosen, 5 responden sebagai PNS, 27 responden sebagai pegawai swasta, dan 5 responden lagi sebagai pengusaha atau lain-lain. Hasil Uji Secara Simultan Pada Tabel 2 terlihat bahwa uji pengaruh secara simultan (uji F) pengaruh kesadaran merek terhadap niat beli sebelum melalui proses mediasi adalah 25,693 dengan nilai signifikan <5% (0,000) 6 ISKANDARSYAH MADJID DAN ADEK MAULANA Sedangkan setelah melalui proses mediasi melalui variabel sikap rekomendasi sponsor nilai F tabelnya menjadi 32,831.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesadaran merek berpengaruh signifikan niat baik melalui proses mediasi, maupun setelah proses mediasi melalui variabel sikap rekomendasi sponsor. Hasil Uji Secara Parsial Pembuktian hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dari hasil uji parsial dengan menggunakan uji t.

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t tabel menunjukkan di ter - imanya hipotesis yang di ajukan. Nilai t hitung Pengaruh Kesadaran Merek terhadap Niat Beli Berdasarkan Tabel 3 dapat kita lihat bahwa nilai T hitung variabel independen kesadaran merek terhadap variabel dependen niat beli adalah 5,069 dengan signifikansi Dapat - pulkan bahwa kesadaran merek berpengaruh signifikan terhadap niat beli.

Dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai T tabel didapat melalui sig. a = 0,05. Hasil analisis regresi untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kesadaran merek terhadap niat beli dengan sikap rekomendasi sponsor sebagai variabel mediasi dapat

dilihat pada Tabel 4.

Pengaruh Kesadaran Merek terhadap Sikap Rekomendasi Sponsor Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Thitung variabel independen kesadaran merek terhadap variabel intervening sikap rekomendasi sponsor 2,647 tingkat 0,000. Dapat disimpulkan bahwa kesadaran merek memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap rekomendasi sponsor.

Pengaruh Sikap Rekomendasi Sponsor terhadap Niat beli Berdasarkan Tabel 2 dapat kita lihat bahwa nilai T hitung untuk variabel sikap rekomendasi Tabel 3 Uji Parsial (Uji t) Kesadaran Merek Terhadap Sikap Rekomendasi Sponsor Dampaknya pada Niat Beli Sumber: Data Premier diolah (2016) Tabel 4 Uji t Pengaruh Kesadaran Merek terhadap Sikap Rekomendasi Sponsor Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.

1, April 2016 7 sponsor terhadap niat beli adalah 5,646 dengan signifikansi Dapat sikap - komendasi berpengaruh signifikan terhadap niat beli. Pengaruh Kesadaran Merek terhadap Niat Beli melalui Mediasi Sikap Rekomendasi Sponsor Berdasarkan Tabel 2 dapat kita lihat bahwa nilai T hitung pengaruh kesadaran merek terhadap niat beli melalui mediasi sikap rekomendasi sponsor 2,015 tingkat 0,047.

Dapat disimpulkan bahwa setelah proses mediasi melalui sikap rekomendasi sponsor, kesadaran berpengaruh terhadap niat beli. KESIMPULAN Hipotesis yang diperkirakan yaitu: 1. Kesadaran Merek berpengaruh terhadap Niat beli pada konsumen ponsel samsung di kota Banda Aceh (Ha1). 2. Kesadaran merek berpengaruh terhadap sikap rekomendasi sponsor pada konsumen ponsel di Kota Banda Aceh (Ha2). 3.

Sikap rekomendasi sponsor berpengaruh terhadap niat beli pada konsumen ponsel samsung di kota Banda Aceh (Ha3). 4. Kesadaran merek berpengaruh terhadap niat beli melalui sikap rekomendasi sponsor konsumen ponsel samsung di kota Banda Aceh (Ha4). 8 ISKANDARSYAH MADJID DAN ADEK MAULANA REFERENSI Aaker, D.A. dan McLoughlin, D (2010). Strategic Market Management – Global Marketing. Journal of world business.

Cornwell, Bettina T and Coote Leonard V. 2005. Corporate Sponsorship of a cause: the role of identification in purchase intent. Journal of Business Research 58 268– 276 M. Baron Reuben and David A. Kenny. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations.

Journal of personality and social psychology. Durianto, Darmadi et al. 2001. Brand Equity

Ten Strategi Memimpin Pasar. Jakarta. PT Gramedia pustaka utama Eagleman, Andrea N. and Krohn Brian D. 2012. Sponsorship Awareness, Attitudes, and Purchase Intentions of Road Race Series Participants. *Sport Marketing Quarterly*, 21, 210-220 Hair, j., Black, W., Babin, B., Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Uppersaddle River, N.J.:

Pearson Prentice Hall. Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods For Business*. New Jersey: John Willey & Sons Inc. Simmamora, Bilson, 2003, *Membongkar Kotak Hitam Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta Tsitsou, Rodoula. 2009. *Delineating the outcomes of Sponsorship Sponsor image, word of mouth, and purchase intentions*.

International Journal of Retail & Distribution Management 37 (4), pp: 358-369 *Journal Of Economic Management & Business* - Vol. 17, No. 1, April 2016 9 PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, GAJI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN LEBONG *JOURNAL OF ECONOMIC MANAGEMENT & BUSINESS* Volume 17, Nomor 1, April 2016 ISSN: 1412 – 968X Hal.

9-26 MARLIA HARAHAH DAN ABDULLAH Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu This aims provide evidence the of level education, experience, and to organization's management performance. Sample in this study is the civil servants who work in the financial section in the units of Lebong District, totaling 90 peoples. This study uses multiple analysis.

The showed the of and - ary not a positive influence on the performance of financial management while work experience organizational has positive on performance of financial management. The results of this study are expected to be taken into consideration for the Local Government District Regional Head Lebong so much attention the of experience organizational affecting the financial management performance.

Keywords: Level of Education, Work Experience, Salary, Organizational Commitment, Financial Management Performance 10 MARLIA HARAHAH DAN ABDULLAH LATAR BELAKANG Berlakunya pelaksanaan otonomi daerah didasarkan pada Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 telah menjadi Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Nomor Tahun juga telah menjadi Nomor Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah dan Daerah.

ini mendapat perhatian diberbagai pihak karena menuntut setiap pemerintah daerah dalam kesiapannya mengatur dan mengelola urusan pemerintahannya masing-masing

mandiri. pada pengelola serta - ya sehingga akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kemampuan daerah pengelolaan dapat dari yang dicapai serta kualitas sumber daya manusia yang Menurut Nomor Tahun 2005, Keuangan adalah - eluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertang- gungjawaban, pengawasan daerah.

Dalam pengelolaan pemerintah daerah tujuan target menyusun kegiatan tujuan terserapnya yang guna. - ian tujuan suatu pemerintah daerah membutuhkan peran dari seluruh pegawai yang ada di instansi pemerintahan. tujuan dapat - capai, maka yang dibutuhkan sumber daya manu- sia yang berkualitas.

Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) sebagai unit kerja didalam pemerintahan diharapkan dapat mempertanggungjawabkan kinerja dalam hal pen- gelolaan Menurut (2007: pengukuran dilakukan mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang diren- canakan kenyataan. terdapat - viasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu agar yang dicapai.

Kabupaten Lebong merupakan salah satu Dae- rah II Provinsi Kabupaten Lebong di Aman. Lebong dari pemekaran - en Lebong Undang-undang Nomor Tahun (sumber www.lebongkab.go.id). Akan tetapi, saat ini pengelolaan keuangan Kabupaten masih beberapa masalah. sumber didapat media Rakyat Bengkulu Online (1 Oktober 2013), Total anggaran 2013 yang diajukan dalam APBD- P, sedikit yaitu Rp 3,1 Dimana APBD yang - dah total mencapai 472,8 miliar. Sedangkan dalam pengajuan APBD-P han- ya mencapai Rp 469,7 miliar.

Bupati Lebong Ros- jonsyah bahwa perubahan beberapa anggaran Lebong, - nya karena tercapainya yang ditetapkan. karena dari tidak rasionalnya antara pendapatan dengan belanja dan rendahnya keuangan daerah, berupa penyerapan dari SKPD. Kinerja hal keuangan Satuan Perangkat Kabupaten - ong sangat diharapkan meningkatkan kemampuan keuangan daerah yang saat ini masih rendah.

Oleh karena itu harus adanya upaya meningkatkan kin- erja tingkat pengalaman - ja, gaji dan komitmen organisasi didalam suatu or - ganisasi pemerintahan. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah spesifik adalah: 1) apakah tingkat berpengaruh terhadap kinerja Keuangan Satuan Perangkat (SKPD) Lebong?; 2) pengalaman berpengaruh terhadap kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Daerah) Le- bong?; apakah berpengaruh posi- tif Pengelola pada Kerja Perangkat (SKPD) Lebong?; serta apakah organisasi - ruh terhadap Pengelola pada Kerja Daerah Kabupaten Adapun adalah untuk memberi bukti empiris: 1) pengaruh tingkat pendidikan kinerja Keuangan Pemerintah Lebong; peng- aruh pengalaman kerja terhadap kinerja Pengelola Keuangan

Daerah Kabupaten - bong, 3) pengaruh gaji terhadap kinerja Pengelola *Journal Of Economic Management & Business* - Vol. 17, No.

1, April 2016 11 Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong, 4) komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong. TINJAUAN PUSTAKA Teori Atribusi Teori dikembangkan Fritz - der yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal internal forces), faktor-faktor berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan usaha, kekuatan (external forces) faktor-faktor berasal luar, seperti dalam atau - tungan. hal seseorang termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu, Lubis (2010: 90). Pengertian Kinerja Kinerja dari performance.

Ada yang pengertian perfor- mance hasil atau kerja. - mun kinerja makna lebih bukan hasil tetapi - masuk proses berlangsung. Dengan kinerja tentang - kan dan yang dari - jaan Kinerja tentang yang dikerjakan bagaimana mengerjakannya, (Wibowo, 2007: 7). Dalam (2002: Manfaat - gukuran kinerja adalah: a. Memberikan mengenai yang digunakan untuk menilai kinerja manaje - men b.

Memberikan untuk target - erja yang telah ditetapkan c. Untuk dan pencapa - ian dan dengan target serta tindakan - ktif untuk memperbaiki kinerja d. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan (reward & punishment) obyektif pencapaian yang sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati e. Sebagai komunikasi bawahan pimpinan rangka kinerja organisasi f. Membantu apakah - uasaan pelanggan sudah terpenuhi g. Membantu proses intansi pemerintahan h.

Memastikan pengambilan dilakukan secara obyektif Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut (2005: kinerja - pakan suatu kontruk multidimensional yang men- cakup faktor mempengaruhinya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: a. Faktor meliputi: - etahuan, keterampilan (skill), kemampuan, ke- percayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. b.

Faktor meliputi: dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dukungan diberikan dan team leader. c. Faktor meliputi: dukungan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. d. Faktor meliputi: kerja, kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh or - ganisasi, organisasi, kultur dalam organisasi. e.

Faktor (situasional), te- kanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Dalam ini membahas segi personal/individual Karena - asanya didalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi kel- angsungan organisasi

baik itu pemerintahan mau- pun swasta.

Dengan adanya faktor personal dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, pengalaman gaji, komitmen diharapkan dapat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan atau pegawai dalam bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. 12 MARLIA HARAHAP DAN ABDULLAH Tingkat Pendidikan Berdasarkan Nomor Tahun Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah sadar terencana mewujudkan suasana dan pembelajaran peserta secara mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Peraturan Nomor Tahun Tentang dan Pendidikan, formal jalur-kan terstruktur berjenjang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pengalaman Kerja Menurut Ahmad (1994) yang dikutip oleh (Pajar 33), yang mempengaruhi kerja adalah frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut: a. Waktu; lama melaksanakan akan pengalaman yang lebih banyak. b.

Frekuensi; sering tugas umumnya tersebut memperoleh kerja lebih baik. c. Jenis Semakin jenis yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak. d. Penerapan; banyak pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat pengalaman orang tersebut. e.

Hasil; yang pengalaman kerja banyak dapat hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik. Gaji Menurut (2005: Gaji-kan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai. dalam ini gaji dan tambahan kompensasi keuangan yang berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). terhadap yang tinggi dapat memberikan dalam bentuk kenaikan gaji, bonus, pemberian Pada gaji lebih akan-tingkatkan kerja dan-rangi tingkat perpindahan kerja.

Komitmen Organisasi Menurut (2010: Komitmen-isasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan serta mempertahankan-kan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Pengelolaan Keuangan Daerah Menurut Nomor Tahun Pengeloaan Daerah keseluruhan-iatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah.

Penelitian Terdahulu Afriansyah (2013) judul Pengaruh Anggaran, Organisasi dan Job Relevant Information terhadap Kinerja pada Kerja Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian bahwa Anggaran berpengaruh Positif terhadap Kinerja Mana-

jerial, Organisasi Positif terhadap Manajerial, Job Relevant Information tidak berpengaruh Positif terhadap Kinerja Manajerial.

Mariyana (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan Pengalaman terhadap Kinerja Keuangan Kerja Daerah Bengkulu Hasil penelitian bahwa Pendidikan Pengalaman berpengaruh Kinerja Keuangan Satuan Perangkat Daerah Kota Bengkulu. Winarni (2013) dengan penelitian pengaruh terhadap Pegawai Perpustakaan Arsip Salatiga Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Hasil Ada Signifikan terhadap Kerja Pengaruh Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 13 Signifikan terhadap Pegawai, Pengaruh Gaji Kinerja - wai Perpustakaan Kota melalui Motivasi sebagai Intervening. Armilia (2012) dengan penelitian pengaruh Organisasi Peran - rial Keuangan terhadap - nerja Satuan Perangkat Hasil menunjukkan Komitmen organisasi Signifikan Kinerja Manajerial dan Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Tidak Signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Arifin Rohman dengan penelitian Partisipasi Anggaran Kinerja Pemerintah Komitmen Budaya Dan Gaya Sebagai Variabel - erasi. penelitian bahwa - sipasi memiliki positif kinerja Komitmen memiliki pengaruh yang terhadap - gan anggaran kinerja Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan hubungan anggaran - ran kinerja Gaya memiliki positif signifikan - dap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja pegawai.

Valentika (2011) dengan penelitian Faktor-faktor Mempengaruhi Unit dalam Laporan sesuai Standar Pemerintahan. Hasil menunjukkan dari variabel independen secara silmutan berhubungan signifikan kesiapan kerja menyusun laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yaitu Gaji, Pengalaman Promosi Intensif, Komitmen sedangkan parsial dari keenam variabel independen, hanya terdapat satu yang secara yaitu Pendidikan.

Wati (2010) dengan judul penelitian Pengaruh Independensi, Kepemimpinan, Organisasi, Pemahaman Good Governance terhadap Auditor (studi auditor di Perwakilan - lu. penelitian bahwa - ensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Good Governance Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Hipotesis Penelitian H1 : Tingkat berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah H2 : Kerja positif - dap pengelola Satuan Perangkat Daerah H3 : berpengaruh terhadap pengelola Satuan Perangkat Daerah H4 : organisasi positif terhadap pengelola Satuan Kerja Perangkat Daerah METODE PENELITIAN Jenis Penelitian Jenis yang yaitu - tian (empirical research).

Indri- antoro Supomo 29) empiris (empirical research) penelitian - dap empiris diperoleh

ob- servasi dan pengalaman. **Populasi dan Sampel Populasi** penelitian adalah yang pada Kerja Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong yaitu sebanyak 32 SKPD dari Sekretariat, Bagian, Inspektorat, Badan, Dinas, Kantor Pemilihan dalam ini dengan metode Purposive Sampling dengan kriteria: a. Pegawai Negeri Sipil b.

Pegawai **yang bekerja dibagian Keuangan** Pengukuran Variabel a. Tingkat Pendidikan **dalam penelitian ini diukur dengan** jenjang terakhir yang ditempuh pegawai yang bekerja dibagian pengelola Instrumen penelitian diukur Skala Menurut 14 **MARLIA HARAHAP DAN ABDULLAH** Indriantoro Supomo 101), Ratio skala yang menunjukkan peringkat, dan tingkat konstruksi diukur.

pengukuran untuk tingkat pendidikan dilihat dari lamanya pegawai menempuh pendidikan dilihat dari untuk diberi 12, diberi 15, S1 diberi skor 16 dan S2 diberi skor 18. b. Pengalaman dalam ini melalui pengalaman bekerja dibagian keuangan jumlah tugas dalam mengelola keuangan yang telah dikerjakan. c. Gaji penelitian diukur melihat dan pegawai bekerja dibagian keuangan.

nya menggunakan skala ratio, dimensi dan pengukuran gaji dari: dan ruang masing-masing pegawai negeri nantinya dilihat daftar sesuai dengan golongan yang bersumber dari PP Nomor 15 Tahun 2012. d. Variabel organisasi dengan menggunakan Likert 5 nilai Variabel pengelola dengan Skala dengan skala yaitu Pernah dengan nilai 1, Jarang Sekali (JS) dengan nilai 2, (KK) nilai Sering (S) dengan nilai 4, serta Sangat Sering (SS) dengan nilai 5. e.

Variabel pengelola diukur dengan Skala dengan skala yaitu Pernah dengan nilai Jarang (JS) 2, Kadang-kadang dengan 3, (S) dengan 4, Sangat (SS) dengan nilai 5. Pengujian Kualitas Data a. Uji sebenarnya alat **mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator** variabel konstruk. kuesioner reliabel handal jawaban terhadap adalah **konsisten atau stabil dari waktu ke waktu** (Ghozali, 2011: 47). b. Uji digunakan mengukur atau tidaknya kuesioner.

kuesioner valid **pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner** tersebut (Ghozali, 2011: 52). Uji Asumsi Klasik a. Uji data untuk uji dalam regresi, **pengganggu atau residual memiliki distribusi normal** 2011: Uji **pada penelitian ini menggunakan** kolmogorov-smirnov test. nilai dari pengujian sampel kolmogorov-smirnov-test lebih dari maka mempunyai distribusi normal. b.

Uji bertujuan **menguji apakah model regresi ditemukan adanya** korelasi variabel (independen). regresi baik tidak korelasi variabel Nilai tolerance rendah dengan VIF (Variance Factors) (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai

menunjukkan multikolinieritas adalah nilai Tolerance <0.01 sama dengan VIF > 10 (Ghozali, 2011: 107-106). c.

Uji bertujuan apakah model terjadi - man variance dari residual satu pengamatan ke yang Jika dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut Model regresi baik yang - tistas tidak Heteroskedastisitas, (Ghozali, 139). Heteroskedastisitas dalam ini Uji jika signifikansinya tingkat kepercayaan atau >0.05 (5%) jadi disimpulkan model tidak adanya - eroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda Analisis digunakan mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan, pengala - man gaji komitmen terha- dap pengelola pada kerja perangkat (SKPD). matematis Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 15 untuk hubungan yang dihipotesiskan dapat diru- muskan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$ Uji Hipotesis a.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Koefisien (R²) intinya - gukur jauh model menerangkan variabel Nilai koefisien adalah nol dengan Nilai 2 yang kecil bearti kemam - puan independen menje - laskan variabel amat Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel memberikan semua - masi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97). b.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) Uji F dasarnya apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau Hipotesis (H₀) hendak adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, artinya apakah suatu variabel independen merupakan yang - nifikan variabel (Ghozali, 2011: 98).

Apabila pengujian a sebesar 0,05 maka pengujian F adalah: Jika signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima Jika signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) Uji t dasarnya se- berapa pengaruh variabel atau independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen 2011: Pengujian individual untuk melihat apakah variabel secara individu mampu - nyai pengaruh terhadap variabel tak bebas dengan asumsi lainnya Apabila a sebesar 0,05 maka pengujian t adalah: Jika signifikansi > 0,05, maka H₀ diterima Jika signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak HASIL PENELITIAN Pada penelitian ini, sampel yang digunakan 90 responden bekerja keuangan Satuan Perangkat Kabupaten - ong. yang sebanyak eksem- plar, tetapi yang data yang dapat diolah berjumlah 90 eksemplar.

Statistik Deskriptif Data tabulasi dengan - kan SPSS 20.0 menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian. Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa responden

pernyataan tentang pengelola (Y) 35-70 kisaran 14-70. jawaban tingkat kinerja pengelola keuangan untuk seluruh adalah dengan Deviasi 6.566 ini kategori cukup tinggi oleh karena itu dapat disimpulkan kinerja pengelola keuangan baik.

Variabel Organisasi X 4) - kan aktual dihasilkan 22-45 dari teoritis Rata-rata jawaban sebesar dengan Deviasi 4.467 masuk kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa organisasi baik. Variabel Pendidikan jawaban didapatkan pendidikan responden sebagian besar responden berpendidikan (S1) orang persentase 65.6%, setelah itu Sekolah Menengah Atas (SMA) Tabel 1 Deskripsi Statistik Responden Skala Likert Variabel N Kisaran Teoritis Kisaran Aktual Rata-rata Standar Deviasi Komitmen Organisasi 90 9-45 22-45 35.02 4.467 Kinerja Pengelola Keuangan 90 14-70 35-70 54.01 6.566 Sumber : Data primer diolah, 2014 16 MARLIA HARAHA DAN ABDULLAH 18 dengan 20%, (D3) 10 dengan 11.1% sisanya (S2) orang persentase Jadi disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan formal pegawai negeri sipil yang bekerja dibagian pengelola pada kerja daerah Kabupaten Lebong sudah baik.

untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2 Untuk pengalaman terdiri dua item dimensi pengukuran yaitu lamanya waktu dalam dibagian keuangan/masa dan penugasan yang dikerjakan mengelola. dilihat rata-rata waktu pengalaman bekerja pengelola keuangan jumlah yang dikerjakan mengelola pada Kerja Daerah Lebong disimpulkan bahwa pegawai sudah cukup berpengalaman.

lebih dapat pada Tabel 3 dan Tabel 4 Pada 3 bahwa jawaban terhadap lamanya waktu pengalaman dibagian pengelola keuangan Kerja/tahun) bahwa Kerja sebagian responden - nasi masa 2 sebanyak orang dengan presentase 22.2%, setelah itu masa kerja 4 tahun 18 dengan 20%, masa 3 sebanyak orang presentase masa 1 sebanyak 17 dengan 18.9%, kerja tahun 7 dengan 7.8%, masa 5 sebanyak orang presentase masa 7 sebanyak orang dengan presentase 4.4%, masa kerja 6 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 2.2%.

Pada 4 menjelaskan berdasarkan responden jumlah penugasan terkait mengelola keuangan sebagian besar responden didominasi oleh 36 penugasan sebanyak 25 orang dengan presentase 27.8%, setelah itu 32 penugasan sebanyak 19 dengan 21.1%, penugasan sebanyak orang presentase 33 penugasan sebanyak 11 orang dengan presentase 12.2%, penugasan 8 dengan presentase 28 sebanyak orang dengan 6.7%, penugasan 4 orang dengan presentase 4.4%, 38 penugasan sebanyak 4 orang dengan presentase 4.4%, Variabel berdasarkan responden didapatkan Golongan sebagian besar responden Golongan IIIa sebanyak 26 orang dengan 28.9%, itu - gan IIb sebanyak 15 orang dengan persentase 16.7%, Golongan sebanyak orang persentase 11.1%, Golongan IIIc sebanyak 9 orang dengan 10%, IIa 8 orang persentase Golongan se-

banyak orang persentase Golongan IIc sebanyak 6 orang dengan persentase 6.7%, Golongan IId sebanyak 4 orang dengan persentase 4.4%, IVa 4 dengan persentase dan terakhir Ic sebanyak orang persentase ke- mudian IVb 1 dengan persentase Jadi disimpulkan gaji dilihat dari rata-rata golongan pegawai negeri sipil bekerja pengelola pada kerja daerah Lebong dilihat golongan sebanyak 51 (56.7%), II 33 (36.7%), IV 5 (5.5%) dan golongan sebanyak orang untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.5

Uji Validitas Dari uji yang dengan bantuan SPSS menunjukkan koefisien pearson moment untuk setiap item butir pernyataan kuesioner dengan skor total variabel untuk indikator yang menggunakan skala likert kinerja keuangan komitmen (X 4) pada signifikansi Hasil validitas penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6. Uji Reliabilitas Pengujian dalam ini menggunakan statistik Cronbach's Alpha semakin besar 0.70 apabila Cronbach's Alpha semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi reliabilitasnya.

hasil Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 17 Tabel 2 Statistik Deskriptif Tingkat Pendidikan Tingkat Pendidikan Jumlah Persentase SMA 18 20% D3 10 11.1% S1 59 65.6% S2 3 3.3% Total 90 100% Sumber: Data primer diolah, 2014 Tabel 3 Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja dibagian pengelola keuangan Masa Kerja (Tahun) Jumlah Persentase 1 17 18.9% 2 20 22.2% 3 17 18.9% 4 18 20% 5 5 5.6% 6 2 2.2% 7 4 4.4% 8 7 7.8% Total 90 100% Sumber: Data primer diolah, 2014 Tabel 4 Deskripsi Statistik Jumlah Penugasan yang telah dikerjakan dalam mengelola keuangan Jumlah Penugasan dikerjakan Jumlah Persentase 28 6 6.7% 30 8 8.9% 32 19 21.1% 33 11 12.2% 34 13 14.4% 36 25 27.8% 38 4 4.4% 40 4 4.4% Total 90 100% Sumber: Data primer diolah, 2014 Tabel 5 Statistik Deskriptif Gaji Golongan Jumlah Persentase Ia Ib Ic Id - - 1 - 0% 0% 1.1% 0% Ila I Ib I Ic I Id 8 15 6 4 8.9% 16.7% 6.7% 4.4% IIIa IIIb IIIc IIId 26 10 9 6 28.9% 11.1% 10% 6.7% IVa IVb IVc IVd 4 1 - - 4.4% 1.1% 0% 0% Total 90 100% Sumber: Data primer diolah, 2014 18 MARLIA HARAHAP DAN ABDULLAH statistik semua variabel yang menggunakan skala likert reliabel.

uji dapat dilihat pada Tabel 7 Uji Normalitas Data Uji bertujuan menguji - kah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal tidak. normalitas dalam - tian menggunakan Kolmogorov-Smirnov (Uji dengan hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 8 Hasil normalitas Tabel didapatkan nilai sebesar jika signifikan pengujian one sample kolmogorov-smirnov test > maka mempunyai normal. Nilai yang 0.684 besar 0.05. dapat bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas Uji bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar bebas Model yang seharusnya terjadi diantar independen. tolerance

yang rendah dengan VIF (Variance - tion (karena $1/\text{tolerance}$)). Nilai cutoff yang dipakai menunjuk - kan adanya multikolinieritas adalah nilai Toler- ance <0.01 sama VIF 10 2011: Hasil multikolinieritas dilihat pada Tabel 9.

Berdasarkan 9 dilihat an- gka tolerance dari variabel independen tingkat pendidikan, kerja, dan - men organisasi mempunyai tolerance lebih dari 0.10 bearti tidak korelasi variabel independen. Sementara hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menun- jukkan yang ada variabel independen memiliki kurang 10.

Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi terjadi antar - abel independen. Uji Heteroskedastisitas Pengujian bertujuan - tuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel independen, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman gaji komitmen terhadap pengelola (Y). - gujian terhadap penelitian digunakan uji heteroskedastisitas dengan melaku - kan Glejser hasil ditampilkan Tabel 10.

Tabel diatas bahwa - itas signifikansi semua variabel independen diatas tingkat kepercayaan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Hasil Uji Hipotesis Setelah uji klasik dan hasilnya keseluruhan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap beri- kut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model berganda. regresi dalam ini untuk pen- garuh variabel independen tingkat pendidikan (X 1), kerja X 2), (X 3) komit - men (X 4) kinerja keuangan (Y).

olahan dengan bantuan SPSS 20.0 dapat dilihat pada Tabel 11. Berdasarkan 11 nilai statistik F adalah 11.959, dengan nilai signifikansi $P=0.000$, ini model un- tuk secara antara variabel independen bisa dikatakan cukup baik untuk kinerja keuangan dengan signifikansi kurang 0.05 (5%), H_0 ditolak. hasil - tungan tabel didapatkan koefisien determinasi Adjusted R Square (R^2)=0.330 ini bahwa kinerja pengelola keuangan hanya dipengaruhi oleh ting- kat (X 1), kerja X 2), (X 3) komitmen (X 4) 33% sedangkan dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak masuk kedalam model penelitian. Dari uji linear yang - ah dilakukan, dapat dilihat pada Tabel 11, bahwa nilai dari tingkat (X 1) 0.944, bahwa pendidikan berpengaruh terhadap - nerja pengelola keuangan karena nilai signifikansi Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.

1, April 2016 19 Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Nama Variabel N Nilai Pearson Correlations Keterangan Min Max Kinerja Pengelola Keuangan 90 0.391** 0.726** Valid Komitmen Organisasi 90 0.444** 0.726** Valid Sumber: Data primer diolah, 2014 Keterangan: **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed) Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Nama Variabel N Cronbach's Alpha Batas Reliabilitas Keterangan Kinerja Pengelola Keuangan 90 0.832 >0.70 Reliabel

Komitmen Organisasi 90 0.768 >0.70 Reliabel Sumber: Data primer diolah, 2014 Tabel 8 Hasil Uji Normalitas Variabel Kolmogorov-Smirnov Z Asymp. Sig.

(tailed) sig Keterangan Unstandardized Residual 0.684 0.738 $P > 0.05$ Normal Sumber: Data primer diolah, 2014 Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Independen Collinearity Statistics Keterangan Tolerance VIF Tingkat Pendidikan 0.819 1.221 Tidak ada multikolinearitas Pengalaman Kerja 0.862 1.160 Tidak ada multikolinearitas Gaji 0.783 1.277 Tidak ada multikolinearitas Komitmen Organisasi 0.905 1.105 Tidak ada multikolinearitas Sumber: Data primer diolah, 2014 Tabel 10 Hasil Uji Glesjer Variabel Signifikansi Keterangan Tingkat Pendidikan 0.815 Tidak mengandung adanya heteroskedastisitas Pengalaman Kerja 0.517 Tidak mengandung adanya heteroskedastisitas Gaji 0.263 Tidak mengandung adanya heteroskedastisitas Komitmen Organisasi 0.648 Tidak mengandung adanya heteroskedastisitas Sumber: Data primer diolah, 2014 Tabel 11 Hasil Analisis Berganda Variabel Koefisien Regresi t hitung Sig Constant 6.691 0.760 0.449 Tingkat Pendidikan (X1) -0.027 -0.070 0.944 Pengalaman Kerja (X2) 0.613 2.865 0.005 Gaji (X3) 1.979E-006 0.881 0.381 Komitmen Organisasi (X4) 0.654 4.880 0.000 R Square 0.360 Adjusted R Square 0.330 F hitung 11.959 Signifikansi 0.000 Sumber: Data primer diolah, 2014 20 MARLIA HARAHAP DAN ABDULLAH (0.944) besar taraf (0.05). dengan hipotesis 1 ditolak, ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai negeri sipil, menjamin baik pengelolaan keuangan.

Nilai regresi pengalaman (X 2) 0.005, menunjukkan pengaruh positif karena nilai signifikansi sama dari signifikansi (0.05). demikian H 2 diterima, ini semakin pengalaman pegawai negeri sipil, maka semakin tinggi pula kinerja pengelolaan keuangan. Hasil untuk Gaji X 3) - unjukan bahwa gaji tidak berpengaruh positif karena nilai signifikansi (0.381) lebih besar dari taraf signifikansi Dengan hipotesis 3 ditolak, berarti tinggi pegawai negeri tidak semakin kinerja pengelolaan keuangan.

Hasil untuk komitmen organisasi X 4) bahwa organisasi positif nilai signifikansi (0.000) kurang dari taraf signifikansi (0.05). Dengan hipotesis 4 diterima, berarti semakin tinggi komitmen organisasi pegawai negeri maka baik pengelolaan keuangan. PEMBAHASAN Penelitian menguji tingkat pendidikan (X 1), kerja (X 2), (X 3) komitmen (X 4) kinerja pengelolaan (Y) satuan perangkat daerah kabupaten Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 12 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Berdasarkan hipotesis (H 1) - mukakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan, menunjukkan H 1) bisa dibuktikan.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan hasil Tariyo Mulyanto bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan kinerja namun sejalan hasil yang oleh (2013) variabel pendidikan positif kinerja pengelolaan keuangan. Pada penelitian ini kemungkinan

tidak berpengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pengelola keuangan karena instrumen dalam penelitian tidak mengklasifikasikan dengan tepat masalah yang berhubungan dengan tingkat pendidikan sehingga ketidaktepatan pengukuran variabel ini dapat berakibat pada tidak ditemukannya signifikan tingkat pendidikan dengan kinerja pengelola keuangan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Hasil hipotesis (H 2) artinya kerja positif terhadap pengelola Hasil - an ini berhasil mendukung penelitian yang dilakukan (2013) pengalaman berpengaruh terhadap pengelola keuangan. dengan Mondy 24), dari tugasnya, memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan Tabel 12 Resume Hasil Pengujian Hipotesis Kode Hipotesis Hasil H1 Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Ditolak H2 Pengalaman Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Diterima H3 Gaji tidak berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Ditolak H4 Komitmen Organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Diterima Sumber: Data primer diolah, 2014 Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 21 seseorang berprestasi. kemungkinan terwujud pengalaman diperoleh positif.

Pengetahuan biasanya prasyarat pengguna efektif pengalaman seseorang. Pengalaman akan dampak positif karena pegawai negeri sipil berpengalaman akan lebih jenis tugas yang sudah dikerjakan sehingga memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kinerja hal keuangan.

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Hasil hipotesis (H 3) artinya tidak Positif kinerja keuangan. pengujian bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan (2013) bahwa ada pengaruh gaji kinerja Akan sejalan hasil yang dilakukan oleh Valentika (2011) yang menyatakan gaji memberikan signifikan - dap unit dalam laporan keuangan.

Ketidaksignifikan disebabkan gaji setiap pegawai negeri sipil sudah ditetapkan menurut golongan semua kerja perangkat Tinggi rendahnya gaji mempengaruhi pegawai - gian keuangan gaji untuk pegawai sipil sudah dan diatur PP 15 2012 Perubahan Belas Atas Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Sipil dalam memuat Gaji Pegawai Sipil berdasarkan Golongan dan Masa Kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Hasil hipotesis (H 4) - erima, artinya komitmen organisasi

berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan. Hasil pengujian sejalan hasil yang dilakukan (2012) Afriansyah menunjukkan komitmen ber - pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hasil pengujian hipotesis ini didukung dengan hasil Wati menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Menurut (2007: orang menunjukkan yang pada kerja mereka mem - punyai komitmen untuk melakukan tindakan yang diperlukan mencapai Hasil - jian ini didukung juga dengan hasil penelitian Ari - fin Rohman bahwa organ - isasi pengaruh yang terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja pegawai.

Hal menunjukkan semakin komitmen yang dimiliki pegawai terhadap in - tansi dia akan kin - erja keuangan, seorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap intansi dia maka timbul senang bekerja akan berusaha melakukan terbaik hal - nya untuk organisasinya tersebut sehingga kinerja akan meningkat. KESIMPULAN Penelitian bertujuan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh tingkat pendidi - kan, kerja, dan organ - isasi kinerja keuangan satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Lebong. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: a. Tingkat tidak positif terhadap kinerja pengelola keuangan.

Pada pe - nelitian ini kemungkinan tidak berpengaruhn - ya variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pengelola keuangan karena instrumen dalam penelitian tidak mengklasifikasikan dengan tepat masalah yang berhubungan den - gan tingkat pendidikan sehingga ketidaktepa - tan pengukuran variabel ini dapat berakibat pada ditemukannya signifikan antara pendidikan kinerja - gelola keuangan. 22 MARLIA HARAHAHAP DAN ABDULLAH b.

Pengalaman berpengaruh terha - dap pengelola kerja memberikan positif - rena pegawai negeri sipil berpengalaman akan mengingat banyak item yang sudah sehingga kemam - puan dalam menyelesaikan tugas yang diberi - kan tercapainya dalam pen - gelolaan keuangan. c. Gaji berpengaruh terhadap - erja keuangan, gaji pegawai negeri sipil sudah ditetapkan menurut golongan masing-masing pada semua satuan kerja perangkat daerah.

Tinggi atau rendahnya tingkat tidak kinerja - wai pengelola karena pokok untuk pegawai negeri sipil (PNS) sudah ditetapkan diatur PP 15 - hun Tentang Keempat Atas Pemerintah 7 1977 Peraturan Pegawai Sipil dalam memuat Gaji Pegawai Sipil Golongan dan Masa Kerja. d. Komitmen berpengaruh ter - hadap pengelola semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai ter - hadap tempat bekerja menin - gkatkan pengelola karena seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap intansi dimana

dia bek- erja akan rasa dalam - erja akan berusaha yang terbaik hal untuk - isasinya sehingga pengelola keuangan akan meningkat. Implikasi Hasil Penelitian Dari hasil dan - pulan diatas, implikasi **dari penelitian ini adalah sebagai berikut:** a.

Hasil ini memberikan manfaat masukan bahan kepada Daerah Leb- ong Kepala lebih pentingnya kerja komitmen organisasi yang dimiliki pegawai masing-mas- ing satuan perangkat khu- susnya pegawai bekerja pengelola keuangan. b. Hasil ini memberikan manfaat masukan bahan kepada pimpinan/kepala Satuan Kerja Perang- kat (SKPD) Lebong lebih memperhatikan pentingnya, pengalaman kerja komitmen yang pegawai khususnya pada pegawai yang bek- erja keuangan hal anggaran **dan penyusunan laporan keuangan** sehingga kinerja keuangan yang baik. c.

Hasil penelitian ini bisa dijadikan acuan apabi - la ada peneliti lain ingin meneliti lebih lanjut. Keterbatasan Penelitian Penelitian belumlah karena - miliki keterbatasan dalam penelitian yaitu sebagai berikut: a. Pada ini, independen - tu pendidikan X 1), kerja (X 2), (X 3) komitmen (X 4) sebesar sedangkan sebesar dipengaruhi faktor-faktor yang masuk kedalam model penelitian.

b. Pada ini, independen - tu pendidikan X 1) gaji X 3). - mungkin tidak berpengaruhnya variabel tingkat dan terhadap pengelola keuangan **karena instrumen dalam penelitian** tidak mengklasifikasi- kan dengan tepat masalah yang berhubungan dengan pendidikan gaji ketidaktepatan pengukuran variabel ini dapat berakibat pada tidak ditemukannya hubungan signifikan tingkat dan terhadap kinerja pengelola keuangan. c.

Tidak penyebaran yang direncanakan 32 Kerja Daerah) dapat diperoleh Satuan Perangkat (SKPD) saja dikarenakan beberapa intansi me- nolak dengan alasan kesibukan dengan peker - jaan tahun pada ini membutuhkan yang diba- gian masing-masing **Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lebong. Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016** 23 c.

Dalam ini identitas tidak mencantumkan status pegawai, apakah pegawai negeri sipil atau pegawai honorer dan juga ada satu responden golongan yang memi - liki golongan satu (I). Rekomendasi Penelitian Selanjutnya Untuk selanjutnya dapat mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, sehingga perlu memperhatikan sebagai 1) Pemahaman Keuangan Tingkat serta dan - tensi, Tingkat (X 1) Gaji 3) dengan menggunakan instrumen yang benar-benar dapat mengklasifikasikan dengan tepat.3) melaku - kan diseluruh Kerja Daerah Kabupaten Serta se- harusnya mencantumkan status pegawai dibagian identitas dan untuk yang satu seharusnya dijadikan sebagai data dalam penelitian. 24 **MARLIA HARAHA DAN**

ABDULLAH REFERENSI Afriansyah, 2013.

Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Job Rel - evant Information terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu. Anggraini, 2012.

Pengaruh Pendidikan, Kerja Kualifikasi - fesi dan Pendidikan Berkelanjutan Terhadap Kualitas Audit Inspektorat Provinsi Bengkulu . Skripsi Tidak Dipublikasikan.

Universitas Bengkulu. Arifin, dan Abdul. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepem- impinan Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal. UNDIP. Armilia, 2012.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah. Tidak - kan. Universitas Bengkulu. Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga. Bastian, Indra. 2007. Akuntansi Pendidikan . Jakarta: Erlangga. Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Halim, Abdul. 2007.

Akuntansi Keuangan Daerah. Jakarta: Salemba Empat. Halim, Abdul. 2004. Akuntansi keuangan daerah . Jakarta: Salemba Empat. Halim, 2004. Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah. Revisi. UPP AMP YKPN. Harian Bengkulu Diakses Desember "APBD-P-Lebong-Turun-menjadi-Rp-4697-Miliar". (<http://harianrakyatbengkulu.com/apbd-p-lebong-turun-menjadi-rp-4697-miliar>). Herminingsih. Pengaruh Partisipasi dalam Penganggaran dan Peran Manajerial Pengelola Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Tesis. Universitas Diponegoro.

Indriantoro, dan Bambang. Metodologi Penelitian Bisnis. Pertama. - karta: BPFE. Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. Akuntansi Keperilakuan . Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat. Mardiasmo. 2002. Akuntansi Sektor Publik . Yogyakarta: Penerbit ANDI. Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik . Yogyakarta: UPP AMP YKPN. Mariyana, 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pen- Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.

1, April 2016 25 gelola Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kota Bengkulu . Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu. Mondy, Wayne R. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2 Edisi 10. Jakarta: Erlangga. Nordiawan, Deddi. 2006. Akuntansi Sektor Publik . Jakarta: Salemba Empat. Pajar. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keper - awatan pada Rumah

Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Skripsi. Surakarta.

Rai, Gusti Agung. 2010. **Audit Kinerja pada Sektor Publik**. Jakarta: Salemba Empat.
Republik Indonesia, 1999. Undang-Undang Republik Indonesia **Nomor 43 Tahun 1999**
Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok
Kepegawaian. Republik Nomor Tahun Tentang Pendidikan Nasional.
.....2004a. Undang-Undang Indonesia 32 2004 Pemer - intahan Daerah.
.....2004b.

Undang-Undang Indonesia 33 2004 Perim- **baikan Keuangan Antara Pemerintah Pusat**
Dan Pemerintahan Daerah.2005. Peraturan No.58 2005 Pengelolaan
Daerah.2012. Peraturan Nomor Tahun Perubahan **Belas Atas Peraturan**
Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
.....2006.

Pemerintah Indonesia 8 2006 Pe- **laporan Keuangan dan Kinerja Instansi** Pemerintah.
.....2006. Peraturan Dalam Nomor Tahun Tentang Pengelolaan Keuangan
Daerah.2010a. Pemerintah Indonesia 66 2010 **Perubahan Atas Peraturan**
Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyeleng - garaan
Pendidikan.2010b.

Peraturan Republik Nomor Tahun Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Saptono
dan Sulasmono, Bambang Suteng. 2007. Sosiologi SMA Kelas XII. Jilid 3. Jakarta:
PHIBETA. Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan
R&D). ALFABETA. **26 MARLIA HARAHAP DAN ABDULLAH** Sularso, 2003. Metode
Penelitian Akuntansi: Sebuah Pendekatan Replikasi . 2003/2004. Yogyakarta:BPFE.
Sumarno, 2005.

Pengaruh **Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara**
Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial. Jurnal VIII Magister Akuntansi STIE Y.A.I.
Tariyo dan Mulyanto, 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, dan
Tingkat Pendidid- kan **terhadap Kinerja Pegawai di** Dinas Pendidikan Kabupaten
Wonogiri. Jurnal Vol. 6 No. 2 . STIE AUB Surakarta. Valentika, Chindhi Putri. 2011.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi **Kesiapan Unit Kerja dalam Meny- sun Laporan**
Keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan. Skripsi Tidak Dipublikasi -
kan. Universitas Bengkulu. Wati, 2010. **Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan,**
Komitmen Organisasi, Dan Pemaha- man Good Governance Terhadap Kinerja Auditor
Pemerintah . Tidak Uni- versitas Bengkulu.

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja . Jakarta: Rajawali Pers. 2007. Manajemen Kinerja . Jakarta: Rajawali Pers. Winarni. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening . Jurnal. STIE AMA Salatiga. Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.

1, April 2016 27 PENGARUH STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA JOURNAL OF ECONOMIC MANAGEMENT & BUSINESS Volume 17, Nomor 1, April 2016 ISSN: 1412 – 968X Hal. 27-42 MOHD. HEIKAL Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe Job performance is as a result of work has been accomplished person from his behavior carrying work There several that the achievement of which stress and career development. Stress may contribute incor - rectly or damaging the work performance.

In simple terms this means that the stress potential to disrupt the implementation of the work. In addition to job stress, career development is also a matter that affects job performance. Career development needs to be done in a planned and sustainable. With the opening of the career opportunities are accompanied by a realistic career goals and reasonable could lead to a satisfac - tory performance.

Both of these need to be considered by PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Branch Belmera in terms of improving performance. This study aimed to deter - mine effect work on performance, determine effect job stress and career development to job performance. Data collection techniques in this study using a study of documentation, interviews and using a questionnaire.

The processed data was analyzed qualitatively and quantitatively. Keywords: Job Stress, Career Development, Job Performance 28 MOHD. HEIKAL LATAR BELAKANG Salah satu tujuan perusahaan adalah ingin menjadikan perusahaan tersebut sebagai peru- sahaan yang dapat menjaga keberlangsungannya, tentunya dengan mampu bersaing sampai waktu yang lama.

Untuk dapat menjaga keberlangsun- gannya dan mempunyai daya saing, perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya organi- sasi yang ada, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuha- nya dalam sebuah perusahaan. Tentunya dalam hal ini sumber daya manusia yang memiliki prestasi.

Sumber daya manusia yang memiliki prestasi ker- ja akan mampu menjaga kesetabilan

perusahaan yang nantinya dapat membawa perusahaan untuk meraih tujuannya. Apalagi dalam dunia bisnis yang berkem - bang semakin pesat saat ini serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih maka hal itu akan membawa perubahan pola ke- hidupan karyawan.

Perubahan tersebut mengaki - batkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Pentingnya prestasi kerja seorang karyawan untuk mengetahui di mana terdapat kelebihan- kelebihan maupun kekurangan-kekurangan yang dimilikinya, bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi, sebaliknya, karyawan yang prestasinya rendah dapat diperbaiki dengan me- mindahkan kejabatan sesuai dengan kecakapan - nya ataupun melalui pendidikan dan latihan dalam rangka pengembangan karyawan (Hasibuan 2013, hal. 90).

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjan- ya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno 2012, hal. 151). Ada banyak cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas dimana tentang tinggi ren- dahnya prestasi kerja seorang karyawan dapat diperoleh melalui proses yang panjang yaitu dengan menilai prestasi kerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan kar - yawan mempunyai motif prestasi, salah satunya adalah stres kerja (T. Hani Handoko 2014, hal 193). Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja karyawan tergantung seberapa besar tingkat stres tersebut. Stres merupakan respon tubuh yang sifatnya nonspesifik setiap beban - ya.

Misalnya bagaimana respons tubuh seseorang manakala yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan yang berlebihan. Bila ia sanggup men- gatasinya artinya tidak ada gangguan pada fungsi organ tubuh, maka dikatakan yang bersangkutan tidak mengalami stres. Tetapi sebaliknya bila ia mengalami gangguan pada satu atau lebih organ tubuh sehingga yang bersangkutan tidak lagi da- pat menjalankan fungsi pekerjaannya dengan baik, maka ia disebut mengalami stres (Hawari 2013, hal. 17). Stres merupakan suatu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam bekerja.

Maka dari itu stres harus diatasi baik oleh kar - yawan sendiri (tanpa bantuan orang lain) maupun dibantu pihak lain seperti para spesialis yang dise- diakan perusahaan dimana karyawan bekerja. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Stres dapat ber- peran salah atau merusak prestasi kerja.

Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres berpotensi untuk mengganggu pelaksanaan kerja. Selain stres kerja, pengembangan karir juga merupakan hal yang mempengaruhi prestasi kerja. Pengembangan karir perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Dengan terbukanya peluang karir yang disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis dan wajar akan dapat menimbulkan suatu prestasi kerja yang memuaskan.

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya untuk melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya (Siagian 2008, hal. 215). Begitu pula halnya dengan PT. Jasa Marga (Persero) Cabang sangat hati-hati terhadap prestasi kerja karyawannya. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa jalan tol. PT. Marga Tbk, Belm - Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.

1, April 2016 era sangat mengandalkan sumber daya manusia dalam setiap aktivitas kerjanya. Pentingnya prestasi kerja merupakan modal utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan, dalam satu tahun terakhir ini sumber daya manusia di perusahaan tersebut tentunya dalam hal prestasi kerja sedang mengalami penurunan. Penurunan prestasi kerja karyawan yang disebabkan karena karyawan stres dalam menghadapi pekerjaan.

Stres tersebut ditimbulkan karena ketidakjelasan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain daripada itu karyawan juga tidak memahaminya pekerjaan yang diberikan. Selain Stres yang menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun, pengembangan karir juga menjadi faktor menurunnya prestasi kerja karyawan.

Ini terlihat dari tidak adanya peluang berkarir bagi karyawan yang berprestasi dan minimnya pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan. LANDASAN TEORI Pengertian Prestasi kerja Prestasi kerja merupakan suatu proses untuk mengukur akurat keefektifitasannya dan keefesiensian dari suatu hasil kerja yang terealisasi dan membandingkan dengan tingkat prestasi yang direncanakan.

Maka dari itu setiap pemimpin perlu mempunyai ukuran prestasi kerja bagi setiap karyawannya, agar dalam pengambilan keputusan tidak terjadi masalah. Menurut Hasibuan (2013, hal. 94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat

motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Pengertian Stres kerja Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam memujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan.

Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin salah satunya yaitu stres kerja. Panji Anoraga (2009, hal. 108) menyatakan bahwa secara sederhana stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara dilingkungkannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Pengertian Pengembangan karir Karir merupakan seluruh pekerjaan yang dipenggangnya selama ia bekerja.

Untuk sebagian orang, pekerjaan/kedudukan tersebut merupakan bagian dari rencananya. Pengembangan karir dimulai dari diri sendiri. Setiap orang harus menerima tanggung jawab pengembangan karirnya sendiri, setelah komitmen dibuat barulah aksi pengembangan karir dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. M Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2013, hal.

77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Stres Kerja (X1) Prestasi Kerja (Y) Pengembangan Karir (X2) Gambar 1. Paradigma Penelitian METODOLOGI PENELITIAN Pendekatan Penelitian Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel MOHD.

HEIKAL dapat memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Definisi Operasional Variabel Definisi yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Variabel Dependen (Variabel Terikat / Y) Variabel terikat ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Prestasi kerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya prestasi kerja yang rasional adalah bagi

pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Bagi pegawai, prestasi kerja tersebut bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi PT.

Jasa Marga (persero) - but sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. 2. Variabel Independen (Variabel Bebas) Variabel bebas merupakan variabel yang mem - pengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : a. Stres kerja Variabel bebas (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres kerja.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap yang apabila tidak teratasi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini ada stres kerja yang dialami karyawan PT. Jasa Mar - b. Pengembangan karir Variabel bebas (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan penyusunan jalur karir yang berkaitan dengan urutan-urutan posisi (jabatan) yang mungkin diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkat terendah hingga ting- katan teratas dalam struktur organisasi. Penelitian ini akan menjelaskan pengembangan karir yang Belmera terhadap karyawan-karyawannya Teknik Analisis Data Metode dalam teknik analisis data yang di- gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yaitu dengan menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik suatu kesimpulan dari pengujian data tersebut. Analisis data dalam penelitian ini adalah: 1. Regresi Berganda Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu stres kerja dan pengembangan karir, serta satu variabel dependen yaitu prestasi. Adapun rumus linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ (Sugiyono, 2010, hal. 277) Dimana: $Y =$ Prestasi Kerja $a = Y$ bila x_1 , dan $x_2 = 0$ $\beta =$ Angka arah koefisien regresi $x_1 =$ Hasil perhitungan Stres Kerja $x_2 =$ Hasil perhitungan Pengembangan Karir $e =$ Standard error Secara statistik ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsir aktual dapat diukur dari nilai t , statistik serta de- terminasinya.

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan statistik apabila uji - tiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 Sebaliknya tidak bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di- mana H_0 diterima. 2. Uji Asumsi Klasik Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. a.

Uji Normalitas Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 31 digunakan dalam penelitian ini yaitu: - Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidak dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan me- nyebar disekitar garis diagonal tersebut: Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. - Kolmogorov Smirnov Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya. Menurut Juliandi (2013, hal.

175) Uji statistik dapat digunakan untuk menguji apakah residual berdistribusi normal adalah uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S) dengan membuat keputusan: H_0 : Data residual berdistribusi normal H_a : Data residual tidak berdistribusi normal Maka ketentuan uji Kolmogorov Smirnov ini adalah sebagai berikut : Asymp Sig (2-tailed) > 0,05 (a- 5% tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.

Asymp Sig (2-tailed) < 0,05 (a- 5% tingkat signifikan) maka data berdistribusi tidak normal. b. Uji Multikolinearitas Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multi - kolinearitas dapat dilihat dari: nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Factor Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah. c. Uji Heterokedastisitas Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi.

Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau grafik scatterplot, dasar analisis: - Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. - Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Secara Parsial (Uji - t) Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan signifikan tidak variabel (Y). menguji hubungan, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus sebagai berikut: Sugiyono (2010, hal. 250) Dimana: $t = \text{nilai hitung}$ $r = \text{koefisien korelasi}$ $n = \text{banyaknya pasangan rank}$ Tahap-tahap : 1.

Bentuk pengujian - $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan variabel (X) variabel terikat (Y). - $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). 2. Kriteria pengambilan keputusan - H_0 diterima jika : $-t_{\text{tabel}} = \text{hitung}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$ - H_a ditolak jika : $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ 3.

Pengujian hipotesis - Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan 32 MOHD. HEIKAL antara variabel x dan y. - Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y. Gambar 2.

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t 4. Uji Simultan Signifikan (Uji - F) Uji - F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model, yang mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujiannya dilihat dari nilai struktur modal (p value) yang terdapat pada tabel Anova nilai F dari output.

Program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p value) $< 0,05$ maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama – sama pada tingkat signifikan 5%. Adapun pengujiannya sebagai berikut: $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. $H_0 \beta \neq 0$, variabel berpengaruh terhadap variabel dependen. Sugiyono (2009, hal.

192) Dimana : $R = \text{Koefisien korelasi ganda}$ $k = \text{Jumlah variabel independen}$ $n = \text{Jumlah anggota sampel}$ Ketentuan : Bentuk Pengujiannya $H_0 = \text{Tidak ada pengaruh antara Stres kerja dan Pengembangan karir terhadap Prestasi kerja}$. $H_a = \text{Ada pengaruh antara Stres kerja dan Pengembangan karir terhadap prestasi kerja}$. Kriteria Pengujian Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$ Terima H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$ Pengujian Hipotesis Bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1, X_2, X_3 dengan Y.

Bila $F_{\text{hitung}} = F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} = -F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1, X_2, X_3 dengan Y. Taraf yang adalah uji dua

pihak dan $dk = n - k - 1$ Keterangan : Fhitung = Hasil perhitungan korelasi Stres kerja dan Pengembangan karir terhadap Prestasi kerja Ftabel = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n. -Fhitung -Ftabel 0 Ftabel Fhitung Gambar 3.

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F Koefisien Determinasi (R-Square) Koefisien ini untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan koefisien ditemukan. Nilai R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas. Formulasi ini dirumuskan sebagai berikut : $D = R^2 \times 100\%$ Dimana: D = Determinasi R^2 = Nilai Korelasi Berganda 100% = Persentase Kontribusi HASIL PENELITIAN Objek penelitian yang digunakan adalah PT.

Jasa (persero) Cabang populasi pada penelitian ini sebanyak 212 orang, dengan menggunakan rumus slovin makan sample yang digunakan sebanyak 106 orang. 1. Variabel Prestasi Kerja (Y) Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel prestasi kerja yang dirangkum di Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.

1, April 2016 33 Tabel 1 Penyajian Data Mengenai Variabel Prestasi kerja (Y) Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2015 Tabel 2 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2015 dalam Tabel 1. Dengan demikian, dari kesimpulan jawaban responden terhadap prestasi kerja karyawan dominan menjawab setuju dibandingkan dengan yang lain ini berarti bahwa prestasi kerja karyawan di PT. Jasa Marga (persero) baik. 2.

Variabel Stress Kerja (X1) Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban yang dirangkum dalam Tabel 2. Dengan demikian, dari kesimpulan jawaban responden terhadap stres kerja dominan responden menjawab setuju dibandingkan dengan yang lain, ini berarti bahwa karyawan di PT. Jasa Marga mengalami stres kerja 3.

Variabel Pengembangan Karir (X2) Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam Tabel 3. Dengan demikian, dari kesimpulan jawaban responden dominan menjawab setuju, yang berarti pengembangan karir karyawan di PT. Jasa Marga baik. 34 MOHD. HEIKAL Tabel 3 Penyajian Data Mengenai Variabel Pengembangan karir (X2) Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2015 Tabel 4 Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Stres Kerja Pengembangan Karir Prestasi Kerja N 106 106 106 Normal Parameters Mean 26.9623 34.1887 35.8774 Std. Deviation 8.38925 5.30429 6.09559 Most Extreme Differences Absolute .119 .132 .097 Positive .110 .132 .097 Negative -.119 -.103 -.083 Kolmogorov-Smirnov Z 1.223 1.357 .995 Asymp.

Sig. (2-tailed) .100 .050 .275 a. Test distribution is Normal. Sumber : Data Penelitian (diolah) 2015 Tabel 5 Multikolinieritas Sumber : Data Penelitian (diolah) 2015 Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 35 Analisis Data 1.

Uji Asumsi Klasik Untuk menghasilkan suatu model yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan hipotesis. Apabila ter - jadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu. Pengu- jian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. a.

Uji Normalitas Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel de- penden dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data yang berskala minimal ordinal maka digunakan uji Kol- mogrov-smirnov.

Berdasarkan data tabel uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Suatu data dikatakan terd- istribusi secara normal apabila memiliki nilai uji kolmogrov Asymp.Sig lebih besar dari 0,05. Un- tuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar nor - mal P-P plot of regression standardized residual pada gambar di bawah ini: Gambar 2.

Gambar PP Plot standardized di atas mengindi - kasikan bahwa pengujian normalitas model re- gresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal atau merapat ke garis. b. Uji Multikolinieritas Perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis collinearty statistis.

Untuk melihat apakah diantara varia- bel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima Ho apabila nilai VIF < 10 dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak Ho bila nilai VIF > 10 dan nilai toleransi mendekati 0. Berdasarkan data tabel uji multikolinieritas di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel inde- penden yakni Stres kerja (X 1) dan pengembangan karir (X 2) memiliki nilai VIF 1.818 dalam batas toleransi yang telah ditentukan dimana semua var - iabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini. c.

Uji Heterokedastisitas Pengujian heterokedastisitas ini digunakan untuk melihat apakah variabel dependent mempu- nyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisi- tas

mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien.

Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian data heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: - Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas - Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Berdasarkan Gambar "Scatterplot" di bawah dapat dipahami bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi. 36 MOHD. HEIKAL Scatterplot Dependent Variable : Prestasi kerja Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas 2.

Analisis Regresi Berganda Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu stres kerja dan pengembangan karir, serta satu variabel dependen yaitu prestasi. Adapun rumus linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ Dari Tabel 6, pada kolom Standardized Coefficients), dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua predictor (stres kerja dan pengembangan karir) adalah : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$ maka diperoleh nilai $Y = 19,253 + -0,256 X_1 + 0,688 X_2$ Persamaan di atas memperlihatkan bahwa variabel kerja koefisien negatif, dengan demikian dapat dipahami bahwa variabel X_1 (stres kerja) tidak terdapat pengaruh searah terhadap variabel Y (prestasi kerja), sedangkan variabel X_2 pengembangan karir memiliki koefisien berarti bebas 2 mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y kerja). stres memberikan nilai sebesar -0,256 yang berarti bahwa jika nilai stres kerja semakin naik maka prestasi kerja akan mengalami penurunan.

Begitu juga dengan koefisien karir nilai sebesar 0,688 yang berarti bahwa pengembangan karir semakin baik dengan asumsi lain tetap, maka prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan. 3. Uji Secara Parsial (Uji t) Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan Program Statistical for Social Sciences (SPSS). a.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dari data Tabel 7 (uji t) dapat diketahui: $t_{hitung} = -5.503$ $t_{tabel} = 1.983$ (data terlampir) Kriteria pengambilan keputusan : H_0

ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_0 diterima
bila : Bila $t_{hitung} = t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} = -t_{tabel}$ $-5.503 - 1,983$ $0 5.503 1,983$
Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara stres kerja (X1) terhadap prestasi kerja pegawai di peroleh t tabel sebesar -1.983 (data t tabel terlampir), dan t hitung sebesar -5.503 $t_{hitung} < t_{tabel}$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Dari data Tabel 8 di atas diketahui: $t_{hitung} = 9,342$ $t_{tabel} = 1.983$ (data terlampir) *Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.*

1, April 2016 37 Tabel 6 Regresi Linear Berganda Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2015 Tabel 7 Uji t Coefficients Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients T Sig. B Std. Error Beta 1 (Constant) 19.253 3.501 5.500 .000 Stres Kerja $-.256$ $.047$ $-.353$ -5.503 $.000$ Pengembangan Karir $.688$ $.074$ $.599$ 9.342 $.000$ a.

Dependent Variable: Prestasi Kerja Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2015 Tabel 8 Uji t Coefficients a Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients T Sig. B Std. Error Beta 1 (Constant) 19.253 3.501 5.500 .000 Stres Kerja $-.256$ $.047$ $-.353$ -5.503 $.000$ Pengembangan Karir $.688$ $.074$ $.599$ 9.342 $.000$ a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2015 Tabel 9 Uji F ANOVA Model Sum of Squares Df Mean Square F Sig.

1 Regression 2992.490 2 1496.245 169.557 .000a Residual 908.916 103 8.824 Total 3901.406 105 a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Stres Kerja b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah). 2015 Tabel 10 Koefisien Determinasi Model Summary Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate Durbin-Watson 1 .876a .767 .763 2.97059 1.600 a.

Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Stres Kerja b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2015 38 MOHD. HEIKAL Kriteria pengambilan keputusan : H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} = t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} = -t_{tabel}$ $-9.342 - 1,983$ $0 9.342 1,983$ Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara Pengembangan Karir (X2) terhadap Prestasi Kerja di peroleh t tabel sebesar 1.983 , dan t hitung sebesar $9,342$ $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pengembangan karir

dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) 4. Uji F Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

Selanjutnya hipotesis tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :
 H_0 : = (Tidak pengaruh stres (X1) dan pengembangan karir (X 2) terhadap prestasi kerja karyawan. H_0 : ? (Ada antara kerja 1) dan pengembangan karir (X 2) terhadap prestasi kerja karyawan. Kriteria Hipotesis : - Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} =$ tabel taraf sebesar 0,05.
- Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.

Kriteria penilaian hipotesis: - $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed = 0,05) - $F_{hitung} < F_{tabel} =$ diterima, signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed = 0,05) Berdasarkan data Tabel 9 (uji f) dengan kriteria di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 169,557, sedangkan nilai F_{tabel} 3,085 signifikan hitung 0.00 < 0.05 sehingga dapat dipahami bahwa terdapat signifikan variabel (Stres Kerja X 1 dan Pengembangan Karir X 2) terhadap variabel terikat Y (Prestasi Kerja).

-169.557 - 3,085 0 169.557 3,085 Berdasarkan tabel uji hipotesis di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah dengan tabel sebesar -kan nilai kurva tersebut di atas dapat dipahami variabel stres kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja.
5.

Koefisien Determinasi Koefisien merupakan yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. kata koefisien ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 10.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel dapat bahwa determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,767. Hal ini berarti 76,7 % variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 23,3 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. PEMBAHASAN Data penelitian akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian berdasarkan analisis data.

Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 39 dapat dijelaskan sebagai berikut : 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Stres merupakan suatu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Oleh karena itu bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel stres kerja (X1) terhadap prestasi kerja karyawan di peroleh t tabel sebesar 1.983 (data t tabel terlampir), dan t hitung sebesar -5.503 t hitung < t tabel dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2014, hal. 193) "banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Hesti Suprihatiningrum, 2001. STIE Widya Mangala Semarang yang mengatakan ada pengaruh prestasi kerja. 2.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karir merupakan seluruh pekerjaan yang dipenggangnya selama ia bekerja. Untuk sebagian orang, pekerjaan/kedudukan tersebut merupakan bagian dari rencananya. Pengembangan karir dimulai dari diri sendiri. Setiap orang harus menerima tanggung jawab pengembangan karirnya sendiri, setelah komitmen dibuat barulah aksi pengembangan karir dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja di peroleh hasil uji t tabel sebesar 1.983 (data t tabel terlampir), dan t hitung sebesar 9,342 t hitung > t tabel dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pengembangan karir dengan prestasi kerja Karyawan pada PT.

Jasa Marga (Persero) Tbk, baik pengembangan karir yang dilakukan akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, hal. 77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Dwi Wahyuni, dkk 2014. Jurnal administrasi Bisnis FIA Universitas Brawijaya yang mengatakan bahwa ada pengaruh karir terhadap prestasi kerja. 3. Pengaruh Stres Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang didukung oleh perusahaan.

Maka dengan demikian perusahaan **mengharapkan adanya timbal balik** dari kar - yawan yaitu berupa prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji secara simultan uji f **diperoleh nilai F hitung sebesar** 169,557, sedang- kan nilai F tabel hitung $0.00 < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa terdapat Kerja X 1 dan Pengembangan Karir X 2) terhadap variabel terikat Y (Prestasi Kerja).

Berarti bahwa jika stres karyawan semakin tinggi maka prestasi karyawan akan menurun sedangkan jika pengem- bangan karir karyawan semakin baik maka se- makin baik pula prestasi seorang karyawan se- dangkan R-Square diperoleh 0,767 hal ini berarti 79,7% variabel prestasi kerja **dapat dijelaskan oleh variabel** stres kerja dan variabel pengem- bangan karir, sedangkan sisanya sebesar 23,% diterangkan oleh variabel lain yang tidak teliti. Menurut Panji Anoraga (2009, hal.

113) men- yatakan bahwa stres terjadi dalam komponen- pekerjaan biasanya dapat mengakibatkan ket- egangan pada manusia, baik karena sebab sebab 40 MOHD. HEIKAL yang rumit ataupun yang sederhana, menunjuk- kan bahwa unsur-unsur tertentu seperti suara gaduh, suhu udara yang tinggi atau terlalu rendah dan banyak kondisi penghambat lain mempun- yai kemungkinan yang tak terelakkan sebagai penyebab stres akan muncul dan pada gilirannya perasaan tidak puas akan sedikit banyak mem- pengaruhi prestasi kerja. Menurut Kartana dalam Sutrisno (2009, hal.

176) mengemukakan untuk mengembangkan ka- rir harus selalu memfokuskan segala daya dan ke- mampuan pada cita- cita atau rujukan yang ingin dicapai. Ini dilakukan karena suatu rujukan meru- pakan alat motivator yang paling dominan **bagi setiap orang untuk** mencapai prestasi. KESIMPULAN **Hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Stress Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.**

Jasa Marga (Persero) Tbk, **maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut: 1.** Berdasarkan hasil pengujian pengaruh antara stres kerja (X1) **terhadap prestasi kerja kar - yawan di peroleh t tabel sebesar -1.983, dan t hi- tung sebesar -5.503 t hitung > ttabel dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho** diterima. 2.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh antara **Pengembangan Karir (X 2)** terhadap Prestasi Kerja di peroleh t tabel sebesar 1.983, dan t hi- tung sebesar 9,342 thitung > ttabel dari **hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho** ditolak. 3. Berdasarkan hasil uji f secara simultan diper - **oleh nilai F hitung sebesar** 169,557, sedangkan nilai F tabel hitung $0.00 < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa terdapat Stres Kerja X 1 dan Pengembangan Karir X 2) terhadap variabel terikat Y (Prestasi Kerja).

Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 41 REFERENSI
Anoraga, Panji. (2009). Psikologi Kerja. Rineka Cipta. Dwi Wahyuni dkk. Pengaruh Karir
Prestasi Karyawan pada Karyawan Tetap PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang).
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Universitas Brawijaya. 2014. Handoko, Hani, T. (2014).
Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Cetakan keduapuluh
Satu. BPFE : Yogyakarta. Hasibuan, SP, Malayu. (2013).

Manajemen sumber daya manusia. Cetakan Ketujuh Belas. PT Bumi Aksara. Hawari,
Dadang. (2013). Manajemen Stres, Cemas dan Depresi, Edisi kedua Cetakan Keempat.
FKUI: Jakarta. Hesti Supriha Tiningrum dkk. Faktor faktor Mempengaruhi Kerja Pada -
yawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). Jurnal Administasi Bisnis.
Sekolah Ting- gi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. 2013 Juliandi, Azuar dan Irfan. (2014).
Metodologi penelitian kuantitatif. Cetakan Kedua. Citapustaka Media Perintis.

Prabu, Anwar. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan
Kesebelas. PT Remaja Rosdakarya. Siagian, P , Sondang. (2008). Manajemen Sumber
Daya Manusia. Cetakan Kelima Belas. PT Bumi aksara. Sugiyono. (2008). Metode
Penelitian Bisnis. Cetakan keduabelas. Alfabeta : Bandung Sutrisno, Edy. (2012).
Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Kencana. Yani, M. (2012).
Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media. 42 MOHD.

HEIKAL Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 43
PENGETAHUAN MASYARAKAT UMUM DAN MASYARAKAT SANTRI TERHADAP BANK
SYARIAH Studi Kasus Kemukiman Bandar Baru Kecamatan Banda Baro Kabupaten Aceh
Utara JOURNAL OF ECONOMIC MANAGEMENT & BUSINESS Volume 17, Nomor 1, April
2016 ISSN: 1412 – 968X Hal.

43-60 MUHAMMAD NASIR, MUKHLIS DAN MISKARINA Dosen pada Politeknik Negeri
Lhokseumawe Islamic Banking is a bank that runs its main activity to gather funds from
community and to funneling funds to community based on the principles of Shariah.
This study discusse about the knowledge of the general public and the islamic students
to - ward Islamic banking.The purpose of this research is to find out how the knowledge
of the general public and the islamic students toward Islamic banking.

The objects of this research are community general public and Islamic student in
Kemukiman Bandar Baru. For the general public is composed of five villages, are: Cot
Jabet, Ulee Nyeue, Uleue, Keurinyai Jamuan. Islamic consists Integrated Dayah Darul
Ma'rifah and Recitation Hall Babussalam Al-Aziziyah.

The Data used in this research is the primary data obtained through interviews of respondents by the In sample, used probability sampling and to define samples in research is used technique stratified sampling and engineering clusters of sampling. Hence, samples are obtained for the general public and Islamic students for each are 100 respondents. Test statistics instrument used for analysis research test samples two (paired test).

result difference that is difference knowledge among the general public and the Islamic students of Islamic banking. This suggests that the knowledge society students are still less aware of Islamic banking. The implication may provide opportunities to the existing Islamic banking in the community to conduct socialization to society, particularly the Islamic students.

Keywords: General Public, Islamic students, Islamic Banking 44 MUHAMMAD NASIR, MUKHLIS DAN MISKARINA PENDAHULUAN Kehadiran bank syariah memperkuat peran serta industri perbankan dalam pembangunan perekonomian Indonesia dan menjaga stabilitas nasional, perlu pengembangan perbankan syariah untuk menciptakan bank syariah yang kuat dan sehat serta berdaya tinggi. masih perbedaan antara bank yang murni syariah dengan bank konvensional yang berbasis syariah.

Salah satunya, bank yang murni syariah telah melaksanakan sepenuhnya sistem syariah sedangkan bank konvensional yang berbasis syariah belum sepenuhnya menerapkan sistem syariah. Saat ini bank syariah sudah memiliki ribuan cabang dan unit-unit syariah yang tersebar di beberapa besar Indonesia Jakarta, Makassar, Bandung, Aceh kota-kota Untuk Aceh, - bangan semakin terbukti - gan bank-bank di Aceh.

perbankan di sangat masyarakat sistem mengingat Aceh dengan Islam, hal berdampak terhadap pengembangan dan perluasan jaringan bank syariah dalam menghimpun dana dan menyalurkan dana. Aceh adalah kabupaten yang terletak di provinsi Nanggroe Darussalam, Indonesia. Ibukota kabupaten ini dipindahkan dari Lhokseumawe ke Lhoksukon, dijadi - kannya Lhokseumawe sebagai kota otonom.

Aceh Utara merupakan dengan perangkat administratif paling besar yang memiliki kecamatan, mukim 852 (Aceh Angka 2013). kabupaten ini yang menjadi objek penelitian adalah Kecamatan Banda Baro Kemukiman Bandar Baru. Oleh karena dari di ikut oleh masyarakat daerah Kemukiman Bandar Baru Kecamatan Baro-Aceh yang - gal dari perbankan terutama masyarakat umum dan masyarakat santri.

Masyarakat tersebut tentunya pernah mendengar tentang bank syariah atau sebagian pernah menggunakan jasa bank syariah untuk keperluan pribadi, mempermudah

menginvestasikan dananya. Tujuan Penelitian Berdasarkan masalah atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengetahuan masyarakat umum dan masyarakat terhadap Syariah Kasus Kemukiman Bandar Baru Kecamatan Banda Baro – Aceh Utara).

Dasar Hukum Bank Syariah Dalam kaidah hukum yang berlaku disebutkan bahwa hal kecuali ada - tentuannya Al-Quran Al-hadits. Sedangkan prinsip muamalah, - mua diperbolehkan kecuali ada dalil yang melarangnya. (2009), hukum muamalah tersebut, diantaranya: a. Prinsip yaitu bentuk disebutkan mubah kecuali yang ditentukan lain oleh Al-Quran dan Sunnah Rasul; b.

Prinsip yaitu dilakukan atas dasar sukarela tanpa mengandung unsur- unsur paksaan; c. Prinsip manfaat menghindari yaitu yang dilakukan atas dasar pertimbangan mendata - ngkan manfaat dan menghindari mudarat dalam kehidupan masyarakat; d. Prinsip muamalah dengan memelihara nilai keadilan, menghindari unsur- unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempatan.

Produk dan Jasa Perbankan Syariah 1. Produk Penyaluran Dana Penyaluran kepada secara besar produk pembiayaan syariah terbagi ke dalam empat kategori yang dibedakan berdasarkan - kan tujuan penggunaannya, yaitu: a.

Pembiayaan dengan Prinsip Jual Beli (Ba'i) Transaksi jual-beli dapat dibedakan berdasarkan - kan bentuk pembayarannya dan waktu penyerahan barangnya, yakni sebagai berikut: - Pembiayaan Murabahah (al-ba'i bi tsa - man ajil) adalah transaksi jual-beli di mana bank menyebut jumlah keuntungannya. Bank Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 45 bertindak penjual, nasabah sebagai pembeli.

Harga jual adalah harga beli bank dari pemasok ditambah keuntungan (margin). - Pembiayaan Salam adalah transaksi jual beli di mana barang yang diperjualbelikan belum ada. Akan tetapi, barang diserahkan secara tangguh sementara pembayaran dilakukan tunai. Bank bertindak pembeli, nasabah sebagai penjual.

Transaksi ini mirip dengan namun transaksi kuantitas, kualitas, dan penyerahan harus ditentukan secara pasti. - Pembiayaan Istishna' menyerupai produk saham, dalam pembayarannya dapat dilakukan oleh bank dalam beberapa kali (termin) pembayaran. Secara umum, pembiayaan ini diaplikasikan pada pembiayaan manufaktur dan konstruksi.

Ketentuan umum pembiayaan Istishna' adalah spesifikasi pesanan jelas jenis, ukuran, dan Harga jual yang telah disepakati dicantumkan dalam akad istishna' dan tidak boleh

berubah selama akad. Apabila perubahan bahan dari kriteria pesanan dan terjadi perubahan setelah ditandatangani, seluruh biaya tambahan ditanggung oleh nasabah. b.

Pembiayaan dengan Prinsip Sewa (Ijarah) Ijarah adalah akad perpindahan hak guna atas barang jasa, pembayaran sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas itu. Pada prinsip-prinsip seperti jual-tapi-nya terletak pada objek transaksinya. Apabila jual-beli objek transaksinya berupa barang, maka pada ijarah objek transaksinya berupa jasa. Pada masa bank saja - jual barang yang disewakannya kepada nasabah.

transaksi ini disebut dengan Ijarah Muntahia Bit-tamlik antara jual dan sewa atau lebih tepatnya akad sewa yang diakhiri dengan kepemilikan barang di tangan si penyewa. c. Pembiayaan Prinsip Hasil (Syirkah) Produk syariah didasarkan atas prinsip bagi hasil adalah sebagai berikut: - Pembiayaan Musyarakah adalah kerja sama di antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu yang masing-masing pihak memberikan porsi dana dengan ketentuan bahwa keuntungan akan dibagi sesuai dengan kesepakatan, kerugian sesuai dengan porsi dana masing-masing (Penjelasan 19 (1) c No. Tahun 2008).

Secara bentuk dari yang sama berupa barang perdagangan trading asset), (entrepreneurship), (skill), -milikan property), (equipment), atau intangible asset hak atau goodwill), (creditworthiness) dan barang-barang lainnya yang dapat dinilai dengan uang. - Pembiayaan Mudharabah adalah akad kerja sama suatu usaha antara pihak pertama (malik, shahibul mal, atau Bank Syariah) yang menyediakan seluruh modal dan pihak kedua ('amil, mudharib, Nasabah) bertindak selaku pengelola dana dengan membagi keuntungan usaha sesuai dengan kesepakatan yang dituangkan Akad, kerugian ditanggung sepenuhnya oleh Bank Syariah kecuali jika pihak kedua melakukan kesalahan yang disengaja, lalai atau menyalahi perjanjian (Penjelasan 19 (1) c No.

21 Tahun 2008). 2. Produk Penghimpunan Dana Penghimpunan di Syariah berbentuk tabungan, deposito. operasional syariah yang diterapkan dalam penghimpunan dana masyarakat adalah prinsip Wadi'ah dan Mudharabah. a. Prinsip Wadi'ah Wadi'ah adalah titipan murni dari satu pihak ke lain, individu badan-kum, harus dan kapan saja si penitip menghendaki.

Prinsip wadi'ah yang diterapkan adalah wadi'ah yad dhamanah pada produk giro, pihak penerima titipan boleh menggunakan dan memanfaatkan uang atau barang yang dititipkan. Tentunya pihak bank dalam hal ini mendapatkan bagi hasil dari 46 MUHAMMAD NASIR, MUKHLIS DAN MISKARINA penggunaan dana dan bank dapat memberikan insentif kepada penitip dalam bentuk bonus.

Sedangkan prinsip wadi'ah yad amanah, yaitu pihak yang menerima tidak boleh menggunakan dan memanfaatkan uang atau barang yang dititipkan, harus menjaganya kelaziman. penerima dapat - bankan biaya kepada penitip sebagai biaya penitipan. b. Prinsip Mudharabah Mudharabah adalah akad kerja sama antara pihak (malik, shahibul mal, Nasa - bah) sebagai pemilik dana dan pihak kedua ('amil, mudharib, Bank yang se - bagai pengelola dana dengan membagi keuntun - gan usaha sesuai dengan kesepakatan yang ditu - angkan (Penjelasan 19 (1) huruf b UU No. 21 Tahun 2008).

3. Jasa Perbankan Syariah Selain menjalankan fungsinya sebagai inter - mediaries antara yang - butuhkan (deficit) dengan pihak yang kelebihan (surplus unit), syariah pula melakukan berbagai pelayanan jasa perban - kan kepada nasabah dengan mendapatkan imba - lan sewa keuntungan. yang diberikan bank syariah yaitu: a.

Prinsip Wakalah (Perwakilan) Wakalah penyerahan, atau mandat (2001). konteks wakalah pelimpahan kekuasaan seseorang muwakkil) kepada yang (wakil) dalam hal-hal yang diwakil - kan. Wakalah dalam aplikasi perbankan terjadi apabila nasabah memberikan kuasa kepada bank untuk mewakili dirinya melakukan pekerjaan jasa tertentu, pembukaan inkaso, uang, transfer valuta asing, setoran kliring, kliring antarkota, pajak online dan pajak impor. b.

Prinsip Kafalah (Garansi Bank) Kafalah merupakan jaminan yang diberikan oleh (kafiil) kepada pihak ketiga un - tuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung makfuul 'anhu 'ashil) (2001). Kafalah dapat diberikan dengan tujuan un - tuk menjamin pembayaran suatu kewajiban pem - bayaran. jasa bank peng - ganti biaya atas jasa yang diberikan. c.

Prinsip Hiwalah (Alih Utang-Piutang) Hiwalah adalah pengalihan utang dari orang yang (muhil) kepada orang lain yang menanggungnya muhal 'alaih). Tujuan produk hiwalah adalah untuk membantu supplier men - dapatkan modal tunai agar dapat melanjutkan produksinya. Bank mendapat ganti-biaya atas jasa pemindahan Untuk risiko kerugian akan bank pe - nelitian atas kemampuan pihak yang berutang dan kebenaran transaksi antara yang memindahkan piutang dengan yang berutang. d.

Prinsip Sharf (Jual Beli Valuta Asing) Prinsip Sharf adalah suatu prinsip yang digu - nakan transaksi beli uang, antarmata uang sejenis maupun antarmata uang berlainan Untuk uang berlainan jenis, uangnya dilakukan waktu yang sama dan bank memperoleh keuntun - gan dari jual beli asing ini. e. Prinsip Ijarah (Sewa) Prinsip ijarah merupakan prinsip yang sangat banyak digunakan dalam pelaksanaan fungsi jasa keuangan bank

syariah. Berdasarkan fatwa DSN No.

2000, bahwa ijarah adalah dari barang jasa. Ijarah bila diterapkan untuk mendapatkan manfaat disebut sedang - kan bila diterapkan untuk mendapatkan manfaat orang upah (Karim, - man A. : 2004). Jenis ijarah lain kotak (save deposit box), tata - sana dokumen custodian), ATM, banking, tagihan pembayaran gaji elektronik. f.

Prinsip Rahn (Gadai) Rahn adalah menahan salah satu harta milik si peminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang (Muhammad Antonio, 2001). Tujuan rahn adalah untuk memberikan jaminan pembayaran kembali kepada bank dalam memberikan pembiayaan. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis. Barang yang digadaikan memenuhi yaitu nasabah jelas sifat, nilainya ditentukan berdasarkan nilai riil serta Journal Of Economic Management & Business - Vol.

17, No. 1, April 2016 47 dikuasai namun tidak boleh dimanfaatkan oleh bank. g. Prinsip Qard Qard adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali atau dengan kata lain meminjamkan tanpa mengharap - kan (Antonio, Salah aplikasi qard dalam perbankan syariah yaitu sebagai pin - jaman pengusaha dimana perhitungan bank akan memberatkan si pengusaha bila pembiayaan akad beli, ijarah atau bagi hasil. Akad-Akad Dalam Bank Syariah Menurut Adiwarman akad-akad dalam bank syariah terdiri dari dua akad, diantaranya: 1.

Akad Tabarru' (akad kebaikan) Akad tabarru' (gratuitous contract) adalah segala macam perjanjian yang menyangkut not- for nirlaba). hakikatnya, akad tabarru' adalah akad melakukan kebaikan yang balasan Allah se - mata. Itu sebabnya akad ini tidak bertujuan untuk mencari komersil, akad tabarru' dilakukan dengan tujuan tolong-menolong dalam rangka kebaikan.

akad-akad tabarru' adalah qard, rahn, hiwalah, wakalah, kafalah, wadi'ah, hibah, wakaf, shadaqah, hadiah dan lain-lain. Ada bentuk akad tabarru' , sebagai berikut: a. Meminjamkan uang (lending \$) - Qard merupakan pinjaman yang diberikan tanpa apa pun, mengembalikannya pinjaman tersebut setelah jangka waktu tertentu; - Rahn merupakan pinjaman yang diberikan dengan persyaratan suatu jaminan dalam bentuk utang atau jumlah tertentu; - Hiwalah adalah suatu bentuk pemberian pinjaman uang dengan tujuan untuk mengambil alih piutang dari pihak lain. b.

Meminjamkan Jasa Kita (Lending Yourself) - Wakalah merupakan peminjaman dalam bentuk seperti yang atas nama orang lain; - Wadi'ah merupakan suatu tugas tertentu yang diberikan oleh pihak lain yang dianggap sebagai jasa pemeliharaan; - Kafalah , yaitu mempersiapkan diri untuk melakukan sesuatu apabila terjadi sesuatu. Hal ini

disebut juga wakalah kontinjensi. c.

Memberikan Sesuatu (Giving Something) - Wakaf merupakan pemberian **sesuatu kepada orang lain** untuk kepentingan umum dan aga - ma; - Hibah dan hadiah merupakan **pemberian sesuatu secara sukarela kepada orang** lain; - Shadaqah adalah pemberian sesuatu baik dalam bentuk barang maupun jasa tanpa mengharapkan imbalan. 2. Akad Tijarah (akad bisnis) Akad Tijarah/mu'awadah (**compensational contract**) adalah segala macam perjanjian yang menyangkut for transaction .

Akad-akad dilakukan tujuan keuntungan, karena bersifat Contoh tijarah adalah investasi, sewa - nyewa, dan lain-lain. **Berdasarkan tingkat kepastian dari hasil yang diperolehnya** akad tijarah dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yakni: a. **Natural Uncertainty Contract (NUC)** Dalam pihak-pihak bertransaksi saling asetnya **real assets maupun financial**) satu **dan kemudian menanggung risiko bersama-sama** untuk keuntungan. Natural Uncertainty Contract adalah Musyarakah (wujuh, 'inan, abdan, muwafadhah, mudhara - bah), Mudharabah, Muzara'ah, dan Musaqah. b.

Natural Certainty Contract (NCC) Dalam kedua pihak mem - pertukarkan yang karena pertukarannya barang jasa) ditetapkan awal dengan baik - lahny quantity), (quality), (price), waktu (time of de - livery). Natural Contract, akad (murabahah, salam, dan istisna') dan akad sewa-menyewa (ijarah dan IMBT). Bagi Hasil (Revenue Sharing) 1.

Pengertian Bagi Hasil (Revenue Sharing) 48 **MUHAMMAD NASIR, MUKHLIS DAN MISKARINA** Dengan lahirnya Bank Islam yang beroperasi berdasarkan sistem bagi hasil sebagai alternatif pengganti bunga bank-bank konvensional meru - pakan peluang bagi umat Islam untuk meman - faatkan jasa-jasa bank seoptimal mungkin tanpa keraguan **adan didasari oleh motivasi keagamaan yang kuat di dalam memobilisasi dana masyarakat untuk pembiayaan pembangunan ekonomi umat.**

Bank **Islam dengan sistem bagi hasilnya sebagai alternatif pengganti dari penerapan sistem bunga ternyata dinilai telah berhasil menghindarkan dampak** dari bunga, - nya pembebanan pada nasabah berlebih-lebihan dengan beban bunga bagi nasabah yang tidak mampu pada jatuh tim - bulnya pemerasan yang kuat terhadap yang lemah, terjadinya kosentrasi kekuatan ekonomi di tangan kelompok para pemilik kurangnya peluang bagi kekuatan ekonomi lemah untuk potensi (Sum - itro, 2002:6).

Profit-loss berarti keuntungan dan atau kerugian yang mungkin timbul dari kegiatan ekonomi/bisnis ditanggung bersama-sama. **Dalam atribut nisbah bagi hasil tidak terdapat suatu fixed and certain return sebagaimana** tetapi dilakukan profit loss berdasarkan produktifitas dari tersebut Adiwarman A. : 2001) . Menurut (2001:137)

bahwa prinsip bagi hasil (Revenue sharing) merupakan karakteristik umum dan landasan dasar bagi operasional bank secara keseluruhan.

Sedangkan menurut (2003:215), bahwa bagi adalah perkongsian, mana - jadi perserikatan dua orang/pihak atau lebih dalam suatu kegiatan usaha atau proyek dimana masing- masing pihak berhak atas segala keuntungan dan bertanggung jawab akan segala kerugian yang ter - jadi. prinsip bank berfungsi - si mitra, dengan maupun dengan pengusaha yang meminjam dana.

Dalam keuangan bunga keuangan syariah), yang berupaya dijalankan oleh para prinsip-prinsip seseorang dapat memperoleh keuntungan dari uang mereka hanya dengan cara tunduk pada risiko yang ter - masuk dalam skema bagi hasil. Berdasarkan di dapat - pulkan bahwa sistem bagi hasil adalah pembagian keuntungan atau kerugian yang diperoleh dari pengelolaan suatu proyek dengan cara tunduk pada secara ditanggung - ma-sama dan merupakan landasan dasar bagi ope - rasional bank yang digunakan sebagai alternatif pengganti bunga. 2.

Mekanisme Perhitungan Bagi Hasil Mekanisme perhitungan bagi hasil yang diterapkan di dalam perbankan syariah terdiri dari dua yaitu profit dan revenue sharing. Profit (untung) bagi yang dihitung dari pendapatan setelah dikurangi biaya-biaya. sistem sharing, yang dibagikan kepada nasabah adalah keuntungan bersih bank. Apabila bank tidak mendapatkan keuntungan profit), nasabah akan mendapatkan bagi hasil dari investasinya di bank syariah yang bersangkutan.

Sedangkan revenue sharing (bagi hasil) adalah bagi hasil yang dihitung dari pendapatan tanpa dikurangi biaya-biaya. Dengan sistem revenue sharing , pada nasabah menem - patkan misalnya bentuk mudharabah, akan bagi sesuai yang telah disepakati di awal perjanjian. Dalam rangka penghimpunan dana masyarakat dan meningkatkan pendapatan bank syariah, maka perbankan syariah pada umumnya mengaplikasikan - kannya dengan menggunakan sistem profit - ing maupun revenue sharing tergantung kepada kebijakan masing-masing bank untuk memilih salah satu dari sistem yang ada.

Bank-bank syaria - ah yang ada di Indonesia saat ini semuanya meng - gunakan perhitungan bagi hasil atas dasar revenue sharing untuk mendistribusikan bagi hasil kepada para pemilik dana (deposan). 3. Metode Penentuan Nisbah Bagi Hasil Bank syariah menerapkan Nisbah Bagi Hasil terhadap produk-produk pembiayaan yang berbasis Natural Uncertainty Contract (NUC), akad bisnis yang tidak memberikan kepastian pendapatan return), dari jumlah amount) maupun (timing), mudharabah musyarakah.

Menurut (2007:287), tiga metode penentuan nisbah bagi hasil pembiayaan Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 49 dalam perbankan syariah : a. Penentuan nisbah bagi hasil keuntungan b. Penentuan nisbah bagi hasil pendapatan c. Penentuan nisbah bagi hasil penjualan Selain penentuan nisbah bagi hasil untuk pem - biayaan, juga mengalokasikan - hasilnya melalui simpanan dengan tahap-tahap sebagai berikut (Arifin, 2006:57): a.

Bank menetapkan jumlah relatif masing- masing dana simpanan yang berhak atas bagi hasil usaha bank menurut tipenya dengan cara membagi setiap tipe dana-dana dengan seluruh jumlah dana yang ada pada bank yang dikalikan 100%. b. Bank menetapkan jumlah pendapatan bagi hasil untuk masing-masing tipe dengan cara mengalikan persentase dengan masing-masing dana simpanan. c.

Bank menetapkan porsi bagi hasil untuk masing-masing tipe dana simpanan sesuai dengan nisbah yang diperjanjikan. d. Bank harus menghitung jumlah relatif biaya operasional terhadap volume dana. e. Bank mendistribusikan bagi hasil setiap pemegang rekening menurut tipe simpanannya. 4. Menghitung Bagi Hasil Nisbah bagi hasil adalah istilah yang digunakan dalam bank syariah yaitu proporsi bagi hasil antara dan syariah.

suatu tabungan atau deposito mudharabah dengan nisbah bagi hasil 65:35 berarti nasabah tersebut akan mendapatkan dan syariah dari turn yang diperoleh bank syariah dari pengelolaan dana yang dilakukan. Pengetahuan 1. Pengertian Pengetahuan Pengetahuan segala yang ada dalam pikiran seseorang setelah dilakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu.

Menurut (2003:121) bahwa Pengetahuan hasil dan terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap objek Pengindraan melalui manusia penglihatan, pendengaran, rasa raba. - an besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan cukup domain - nitif mempunyai 6 tingkatan, yaitu (Notoatmodjo, 2003) : a.

Tahu (Know) Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah pelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (recall) sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu tahu ini merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah.

Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang antara menyebutkan, - guraikan, menyatakan sebagainya. b. Memahami (Comprehention) Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek

yang dan menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, contoh, meramalkan, sebagainya objek dipelajari. c.

Aplikasi (Application) Aplikasi sebagai untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi real (sebenarnya). disini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan rumus, prinsip dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain. d. Analisis (Analysis) Analisis kemampuan menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, masih dalam struktur organisasi, masih kaitannya sama Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kerja, dapat (membuat membedakan, mengelompokkan, dan sebagainya. e.

Sintesis (Synthesis) Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada. MUHAMMAD NASIR, MUKHLIS DAN MISKARINA

f. Evaluasi (Evaluation) Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu atau Penilaian-penilaian didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri, menggunakan yang telah ada. 2. Faktor Mempengaruhi Pengetahuan a.

Faktor Internal - Pendidikan bimbingan diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju kearah cita-cita tertentu yang menentukan manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan untuk mencapai keselamatan dan kebahagiaan. diperlukan mendapat informasi misalnya hal-hal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup.

Menurut YB Mantra yang Notoadmojo ,pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku seseorang akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berperan serta dalam (Nursalam,2003) umumnya makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah menerima informasi. - Pekerjaan, yang oleh Nursalam pekerjaan keburukan yang harus dilakukan terutama untuk menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarga.

Pekerjaan bukanlah sumber kesenangan ,tetapi lebih banyak merupakan cara mencari nafkah yang membosankan ,berulang dan banyak tantangan. Sedangkan bekerja umumnya merupakan kegiatan yang menyita waktu. Bekerja bagi ibu-ibu akan mempunyai pengaruh terhadap kehidupan keluarga. - Umur, Elisabeth dikutip Nursalam usia umur yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun.Sedangkan menurut Huclok (1998) cukup kemampuan dan kekuatan seseorang

akan lebih matang berfikir bekerja.

segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum ting- gi kedewasaannya. Hal ini akan sebagai dari pengalaman dan kematangan jiwa. b. Faktor Eksternal - Faktor menurut Mariner yang dari (3 merupakan seluruh kondisi yang ada disekitar manusia dan pengaruhnya yang dapat mem - pengaruhi perkembangan dan perilaku orang atau kelompok. - Sosial sistem budaya ada pada masyarakat dapat mempengaruhi dari si- kap dalam menerima informasi. 3.

Kriteria Tingkat Pengetahuan Menurut (2006) sese - orang dapat diketahui dan diinterpretasikan den - gan skala yang bersifat kualitatif, yaitu: a. Baik: Hasil presentase 76%-100% b. Cukup: Hasil presentase 56%-75% c. Kurang: Hasil presentase > 56% METODE PENELITIAN Populasi Dan Sampel Populasi keseluruhan yang mempunyai karakteristik sama - wanto, Sugiyono Populasi wilayah yang atas yang kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpu - lannya.

dalam ini selu - ruh masyarakat umum dan masyarakat santri yang ada di Kemukiman Bandar Baru Kecamatan Ban- da Utara. populasi umum 920 dan santri adalah 100 orang yang berumur 15 Tahun ke atas. Menentukan ukuran sampel dilihat dari jumlah anggota sampel yang sering dinyatakan dengan ukuran sampel.

Menurut Arikunto (2006:134) ada - lah apabila subyek kurang dari 100 lebih baik di - ambil semua sehingga penelitiannya termasuk pe- nelitian populasi, selanjutnya bila subyeknya lebih dari dapat 10%-15% 20%-25%. Dalam penelitian ini untuk masyarakat umum yang dijadikan sampel sebesar 10% dari jumlah populasi 920 dengan yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 51 teknik cluster sampling .

Sedangkan masyarakat santri jumlah populasinya sebanyak 100 orang dan dijadikan sampel, - ranya 48 orang laki-laki dan 52 orang perempuan. Berikut pengambilan sampel dari populasi dengan memakai rumus slovin (Bungin, 2005): $n =$ Dimana : $n =$ Jumlah Sampel yang dicari $N =$ Jumlah populasi $d =$ Nilai Presisi / tingkat kesalahan (10%) Maka perhitungan sampelnya yaitu berdasar - kan total dari Tabel 1 di bawah: $n =$ $n =$ = 100 orang Jmlah yang berdasarkan secara proporsional probability dan jenis kelamin ditentukan kembali dengan perhitungan sebagai berikut: Berdasarkan 1 2 atas, dili - hat bahwa secara keseluruhan jumlah sampel masyarakat umum yang berjenis laki-laki seban - yak orang untuk sebanyak orang.

Sedangkan sampel yang ditentukan ber - dasarkan yaitu Cot se - banyak orang dan

orang Desa Ulee Nyeue sebanyak 11 orang laki-laki dan 14 perempuan, Paya dan Keurinyai sebanyak orang laki 9 perempuan Desa sebanyak orang dan orang - puan. Teknik Pengumpulan Data Menurut (2003:113), atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal atau semacam percakapan yang bertujuan memperoleh Dalam per - tanyaan dan jawaban diberikan secara verbal. Bi - asanya komunikasi ini dilakukan dalam keadaan saling namun dapat dilaksanakan melalui telepon.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawan - cara secara terbuka. Wawancara tersebut merupa - kan wawancara yang berstruktur dimana peneliti tidak membuka kebebasan bagi responden untuk berbicara hatinya. saat wawancara, dapat daftar Tabel 1 Jumlah Masyarakat Umum berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin Kampung/Desa/ Kelurahan Jumlah Masyarakat berdasarkan Umur (Tahun) dan Jenis Kelamin Laki-Laki Perempuan 15-24 25-34 35-44 45-54 55* 15-24 25-34 35-44 45-54 55* Cot Jabet 14 15 18 14 6 15 13 15 14 12 Ulee Nyeue 20 31 26 17 10 20 30 34 25 20 Paya Uleue 10 26 20 14 10 12 18 25 16 12 Alue Keurinyai 13 19 23 15 8 15 24 31 10 8 Jamuan 20 20 23 26 15 25 24 25 20 20 Sumber : Kantor Camat Banda Baro, 2016 Tabel 2 Penentuan Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Desa Dari Masyarakat Umum No Kampung/Desa/ Kelurahan Populasi (N x 10,87%) Sampel L P L P 1 Cot Jabet 67 x 10,87% 69 x 10,87% 7 8 2 Ulee Nyeue 104 x 10,87% 129 x 10,87% 11 14 3 Paya Uleue 80 x 10,87% 83 x 10,87% 9 9 4 Alue Keurinyai 78 x 10,87% 88 x 10,87% 9 9 5 Jamuan 104 x 10,87% 118 x 10,87% 11 13 Jumlah 435 485 47 53 N N(d)2 + 1 N N(d)2 + 1 920 920 920(0,1) 2 + 1 9,2 52 MUHAMMAD NASIR, MUKHLIS DAN MISKARINA pertanyaan yang telah tersusun secara sistematis atau mungkin menghafalnya di luar kepala agar percakapan menjadi lancar dan wajar sehingga re - sponden/informan dapat memberikan jawabannya dengan padat jelas.

itu, penelitian juga angket yaitu suatu daftar pertanyaan mengenai sesua - tu masalah atau bidang yang akan diteliti serta suatu masalah yang akan diwawancarai (Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, 2004:76). Metode Analisa Data Analisis yang merupakan statistik deskriptif yaitu untuk mengukur data yang oleh (rata-rata me - dian modus, dispersi yang digunakan berupa deviasi rata-rata dan standar de - viasi (Anonymous, 2001:39), dengan alasan untuk mengetahui seberapa paham masyarakat umum dan masyarakat santri terhadap bank syariah.

HASIL PENELITIAN Penilaian Pengetahuan Masyarakat Umum terhadap Bank Syariah Pengetahuan merupakan Suatu proses keingin - tahuan masyarakat umum dan masyarakat santri terhadap syariah kasus Bandar Kecamatan Baro-Aceh - ra). seseorang timbul membaca Media Media - ik, lainnya Bank baik umum maupun secara khusus. Berikut ini penila - ian pengetahuan masyarakat umum terhadap bank syariah berdasarkan kuesioner yang telah di sebar untuk masing-masing desa.

Diketahui bahwa pada uraian pertama jawa - ban masyarakat umum yang sangat tahu dan tahu bahwa bank syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatannya berdasarkan prinsip syariah sebanyak 47%, sedangkan yang menjawab kurang tahu 38% sisanya 15% menjawab tidak tahu dan sangat tidak tahu. Dengan mayoritas masyarakat umum mengetahui tentang Bank Syariah dengan skor nilai rata-rata 3,56 atau dibulatkan menjadi 4.

Selanjutnya, uraian kedua bahwa sekitar menjawab tahu terhadap perbedaan antara bank syariah dan bank konvensional, yang kurang tahu sebanyak 20% dan sisanya yang menjawab tidak dan tidak sebanyak Nilai rata-rata yang diperoleh dari pertanyaan tersebut 3,60, responden - hui tentang perbedaan bank syariah dengan bank konvensional. Selanjutnya, uraian diketahui bahwa 46% menjawab tahu dan tentang hasil, yang menjawab tahu 37% sisanya menjawab tidak tahu dan sangat tidak tahu sebanyak 17%.

Dari pertanyaan ketiga tersebut rata-rata responden kurang tahu terhadap bagi hasil dengan skor rata-rata diperoleh 3,38. Pada uraian keempat diketahui bahwa sekitar 33% yang sangat tahu dan tahuterhadap perbedaan antara bagi hasil dan bunga, sedangkan yang menjawab tahu 34% sisanya menjawab tidak tahu dan sangat tidak tahu sekitar 33%. rata-rata diperoleh pertanyaan tersebut 3,02.

Mayoritas responden kurang tahu terhadap perbedaan bunga dan bagi hasil. Berdasarkan penilaian pengetahuan masyarakat umum dapat bahwa keseluruhan mayoritas responden masyarakat umum mengetahui tentang bank syariah dengan nilai rata-rata keseluruhannya sebesar 3,39.

Tabulasi silang berdasarkan jenis kelamin dan desa dinilai tahu, kurang tidak tahu dan sangat tidak tahu dari pengetahuan Masyarakat Umum terhadap Bank Syariah seperti yang pada Tabel dapat bahwa pengetahuan masyarakat umum berdasarkan jenis kelamin yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan mayoritasnya mengetahui tentang syariah, nilai yang diperoleh 3,32 yang kelamin dan dari yang berjenis kelamin perempuan.

Selanjutnya, tabulasi Tabel berdasarkan yang dikemukakan Bandar yaitu Cot mayoritas masyarakat mengetahui tentang bank syariah. sedangkan Ulee Desa Uleue, Desa Keurinyai Jamuan, *Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016* 53 Tabel 3 Penilaian Pengetahuan Responden (Masyarakat Umum) Terhadap Bank Syariah NO Item Pertanyaan Persepsi (%) ST T KT TT STT 1 Apa yang Bapak/Ibu/Tgk/Saudara (i) ketahui tentang Bank Syariah? 25 22 38 14 1 3.56 2 Menurut

Bapak/Ibu/Saudara (i) apa yang membedakan bank syariah dan bank konvensional? 37 17 20 21 5 3.60 3 Dalam perbankan syariah pembagian keuntungannya dinamakan bagi hasil. Apa yang Bapak/Ibu/Saudara (i) ketahui tentang bagi hasil? 14 32 37 12 5 3.38 4 Menurut Bapak/Ibu/Tgk/Saudara (i) apa perbedaan antara bunga dan bagi hasil? 14 19 34 21 12 3.02 Nilai Rata-Rata Keseluruhan 3.39 Sumber : Data Primer, Tahun 2016 (diolah) **Tabel 4 Tabulasi Silang** Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Penilaian Pengetahuan Masyarakat Umum No Jenis Kelamin Penilaian Jawaban ST T CT TT STT 1 Laki-Laki 5 17 15 9 0 3.32 2 Perempuan 9 24 13 6 1 3.62 Nilai Rata-rata Keseluruhan 3.47 **Sumber : Data Primer**, Tahun 2016 (diolah) **Tabel 5 Tabulasi Silang** Berdasarkan Desa Pada Penilaian Pengetahuan Masyarakat Umum No Desa Penilaian Jawaban ST T CT TT STT 1 Cot Jabet 0 9 3 2 1 3.33 2 Ulee Nyeue 4 9 8 4 0 3.52 3 Paya Uleue 2 6 10 0 0 3.56 4 Alue Keurinyai 2 11 3 2 0 3.72 5 Jamuan 6 6 5 7 0 4.46 Nilai Rata-rata Keseluruhan 3.52 Sumber : **Data Primer diolah** **Tabel 6 Penilaian Pengetahuan Responden (Masyarakat Santri) Terhadap Bank Syariah NO Item Pertanyaan Persepsi (%) ST T CT TT STT 1 Apa yang Bapak/Ibu/Tgk/Saudara (i) ketahui tentang Bank Syariah? 14 33 48 4 1 3.55 2 Menurut Bapak/Ibu/Saudara (i) apa yang membedakan bank syariah dan bank konvensional? 25 19 49 7 0 3.62 3 Dalam perbankan syariah pembagian keuntungannya dinamakan bagi hasil. Apa yang Bapak/Ibu/Saudara (i) ketahui tentang bagi hasil? 10 56 23 7 2.81 4 Menurut Bapak/Ibu/Tgk/Saudara (i) apa perbedaan antara bunga dan bagi hasil? 1 7 55 16 21 2.51 Nilai Rata-rata Keseluruhan 3.12 Sumber : Data Primer, Tahun 2016 (diolah) 54 **MUHAMMAD NASIR, MUKHLIS DAN MISKARINA** masyarakat tahu terhadap bank syariah.**

Dari kelima desa tersebut yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi Desa yaitu 4,46 dari Desa-desa masyarakat di Desa tersebut mengetahui bahwa bank syariah dijalankan dengan islam, dengan hukum-hukum islam dan jauh dari pada riba. Penilaian Pengetahuan **Masyarakat Santri terhadap Bank Syariah** Berikut ini penilaian pengetahuan **masyarakat santri terhadap bank syariah** berdasarkan kuisioner yang telah di sebar untuk masing-masing tempat pengajian.

Berdasarkan 6 bahwa uraian pertama jawaban masyarakat santri yang sangat tahu dan tahu bahwa bank syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatannya berdasarkan syariah 47%, - kan menjawab tahu 48% dan sebanyak menjawab tahu dan au demikian, - tas responden masyarakat santri kurang tahu terhadap Bank Syariah dengan skor nilai rata-rata 3,55. Selanjutnya.

pada uraian kedua diketahui bahwa 44% sangat dan terhadap perbedaan **antara bank syariah dan bank** konvensional, yang kurang tahu 49% **sisanya menjawab tidak tahu** 7% dan sangat tidak tahu sebanyak 0%. Nilai rata-rata yang diperoleh dari pertanyaan tersebut 3,62, responden - hui tentang perbedaan bank syariah dengan bank

konvensional. pada ketiga diketahui sekitar yang sangat dan tentang hasil, - kan menjawab tahu 56% dan **sisanya menjawab tidak tahu** dan sangat tidak tahu 30%.

pertanyaan terse - but rata-rata responden kurang tahu terhadap bagi hasil dengan skor nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 2,81. Pada keempat bahwa 8% yang sangat tahu dan tahu terhadap perbedaan antara bagi hasil dan bunga, sedangkan yang men - jawab tahu 55% **sisanya menjawab tidak tahu** dan sangat tidak tahu sekitar 37%. rata-rata diperoleh pertan - yaan tersebut 2,15.

may - oritas responden masyarakat santri sangat tidak tahu tentang perbedaan antara bunga dan bagi hasil. Dikarenakan mereka masih ragu dengan ke- halalan kedua sistem tersebut sehingga sebagian dari mereka banyak yang tidak memberi tangga - pan terhadap **perbedaan bunga dan bagi** hasil.

Berdasarkan penilaian pengetahuan masyara- kat tersebut, disimpulkan se - cara keseluruhan mayoritas responden masyarakat santri kurang tahu tentang bank syariah dengan nilai rata-rata keseluruhannya sebesar 3,12. Tabulasi silang berdasarkan jenis kelamin dan Dayah/Balai yang sangat tahu, tahu, tahu sangat tahu dari pengetahuan **Masyarakat Santri terhadap Bank Syariah** seperti pada 7, dike - tahui bahwa pengetahuan masyarakat santri ber - dasarkan jenis kelamin yaitu responden yang ber- **jenis kelamin laki-laki dan perempuan** cukup tahu terhadap bank syariah dengan skor nilainya 3,29.

Dayah/Balai yang dikemuki - man Bandar Baru yaitu responden masyarakat santri dari Dayah Terpadu Darul Ma'rifah dan Balai Babussalam rata-ra - ta tahu bank 3,33 dikarenakan bank syariah dijalankan berdasarkan penjelasan dan bank tidak mengandung riba ataupun bank syariah mer - upakan bank digunakan masyarakat untuk meny - impan agar hilang. itu, masyarakat santri hanya mengetahui tentang bank syariah Guru-gurunya, dan Kabar seperti Koran.

Sehingga mereka mendapat- kan ilmu pengetahuan mengenai bank syariah se - batas yang mereka ketahui. Penilaian **Pengetahuan Masyarakat Umum dan Masyarakat Santri Terhadap Bank Sya- riah Dalam Penerapan Prinsip Syariah** Berikut ini penilaian **pengetahuan masyarakat umum dan masyarakat santri terhadap bank sya - riah** berdasarkan kuesioner yang telah di sebar un - tuk masing-masing Desa dan Da.yah/Balai Penga - jian.

Pertanyaan dari wawancara **yang diperoleh dari responden** yaitu **Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016** 55 Tabel 7 Tabulasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Penilaian Pengetahuan Masyarakat Santri No Jenis

Kelamin Penilaian Jawaban ST T CT TT STT 1 Laki-Laki 0 19 24 5 0 3.29 2 Perempuan 2 16 29 5 0 3.29 Nilai Rata-rata Keseluruhan 3.29 Sumber : Data Primer, Tahun 2016 (diolah) Tabel 8 Tabulasi Silang Berdasarkan Dayah/Balai Pengajian Pada Penilaian Pengetahuan Masyarakat Santri No Dayah/Balai Penilaian Jawaban SP P CP TP STP 1 Dayah Terpadu Darul Ma'rifah 2 24 34 8 0 3.38 2 Balai Pengajian Ba- bussalam Al-Aziziyah 0 11 19 2 0 3.28 Nilai Rata-rata Keseluruhan 3.33 Sumber : Data Primer, Tahun 2016 (diolah) Tabel 9 Penilaian Pengetahuan Responden (Masyarakat Umum dan Masyarakat Santri) Terhadap Bank Syariah Dalam Penerapan Prinsip Syariah NO Item Pertanyaan Jawaban Responden Masyarakat Umum Masyarakat Santri f % F % 1 Sebagian orang berpendapat bahwa bank syariah saat ini da - lam melaksanakan kegiatannya telah menerapkan prinsip syari- ah, sementara sebagian lainnya berpendapat bahwa bank sya - riah sama dengan bank konvensional.

Dari kedua pandangan tersebut, yang mana lebih cocok dengan pandangan Bapak/ Ibu/Tgk/ Sdr (i)? a. Bank Syariah melaksanakan kegiatannya berdasarkan prin- sip syariah sehingga apa yang dilaksanakan saat ini sudah bebas riba. b. Bank Syariah dalam melaksanakan kegiatannya sama dengan bank konvensional dan masih mengandung unsur bunga dan riba. 64 36 64.0 36.0 42 58 42.0 58.0

Sumber : Data Primer, Tahun 2016 (diolah) Tabel 10 Hasil Uji Beda Pengetahuan Masyarakat Umum dan Masyarakat Santri Terhadap Bank Syariah Keterangan Nilai Mean Masyarakat Umum 3,39 Mean Masyarakat Santri 3,12 Sig. (2-tailed) 0,032 Sumber : Data Primer, Tahun 2016 (diolah) 56 MUHAMMAD NASIR, MUKHLIS DAN MISKARINA dari masyarakat umum yang menjawab bahwa bank syariah saat ini dalam melaksanakan kegia - tannya telah menerapkan prinsip syariah sehingga apa yang dilaksanakan saat ini sudah bebas riba sebanyak 64 orang atau 64 % dan yang menjawab bahwa bank syariah dalam melaksanakan kegia - tannya sama dengan bank konvensional dan masih mengandung bunga riba 36 orang 36 Sedangkan masyarakat santri yang menjawab bahwa bank syariah saat ini dalam melaksanakan kegiatannya telah menerap - kan prinsip syariah sehingga apa yang dilaksana - kan ini bebas sebanyak orang atau % yang bahwa syari - ah dalam melaksanakan kegiatannya sama dengan bank konvensional dan masih mengandung unsur bunga dan riba sebanyak 58 orang atau 58 %. Oleh karena masyarakat lebih tentang bank syariah dari pada masyarakat santri.

Pengujian Hipotesis Perbedaan Pengetahuan antara Masyarakat Umum Dan Masyarakat Santri Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya yang antara - etahuan masyarakat umum dan masyarakat santri. Alat yang adalah beda dengan signifikan %. teori yang dikemukakan maka - neliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pen - gujian perbedaan pengetahuan masyarakat umum dan masyarakat santri sebagai berikut: H0 0,Tidak perbedaan pengeta - huan masyarakat umum dan masyarakat santri

terhadap Syariah Kasus - man Bandar Baru Kecamatan Banda Baro- Aceh Utara).

H1 ? 0, Ada antara masyarakat umum dan masyarakat santri ter - hadap Bank Syariah (Studi Kasus Kemukiman Bandar Kecamatan Baro-Aceh Utara). Apabila < maka 0 H1 dan t-hitung t-tabel H 0 ditolak/H 1 (Nugroho, Oleh - rena hasil dengan Program versi diperoleh tabel berikut ini: Uji rata-rata pengetahuan masyarakat umum dengan masyarakat santri ter - hadap bank syariah. Nilai rata-rata pengetahuan masyarakat adalah (Std. = sedangkan rata-rata masyarakat adalah (Std.

= 0,610). Selisih nilai pengetahuan masyarakat umum berbeda dengan masyarakat santri sebesar Dengan lain, - ta-rata masyarakat umum lebih tinggi dari pada rata-rata masyarakat santri. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat umum lebih mengetahui ten - tang bank syariah dibandingkan masyarakat santri.

Dikarenakan sebagian masyarakat umum telah memiliki ilmu tentang muamalah atau telah men- jadi nasabah bank syariah dan sebagainya, sehing - ga pengetahuan mereka lebih luas tentang bank syariah. Perbedaan pengetahuan masyarakat umum dan masyarakat santri pada penelitian ini terjadi pada tingkat sebesar (3,2 Semen - tara uji yang adalah tingkat 5 Oleh itu, pe - nelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan pengetahuan signifikan masyarakat umum dengan masyarakat santri terhadap bank syariah.

terlihat nilai 0,032 a = 0,05, masyarakat lebih - hui tentang bank syariah. Seharusnya masyarakat santri yang lebih mengetahui tentang bank syariah dikarenakan masyarakat santri menuntut ilmu ten- tang muamalah secara khusus dan mempelajari hukum-hukum syariah dibandingkan masyarakat umum yang hanya memiliki ilmu tersebut secara umum.

Selain itu, terdapatnya perbedaan pengetahuan masyarakat umum dan masyarakat santri pada penelitian ini dilihat juga dari t hitung > tabel yaitu 2,170 1,984. H 1 diterima dan H 0 dito - lak karena adanya perbedaan pengetahuan antara masyarakat umum dengan masyarakat santri ter - hadap bank syariah. Dengan demikian dapat di - simpulkan pada keyakinan pengetahuan masyarakat umum dan masyarakat santri terhadap bank syariah tidak memiliki per - bedaan signifikan.

hasil ini, menunjukkan bahwa bank syariah lebih men - dominasi masyarakat umum daripada masyarakat Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 57 santri dalam hal sosialisasi dan informasi yang disampaikan oleh pihak bank syariah itu sendiri. Oleh karena masyarakat umum mempraktikkan secara langsung dengan menjadi nasabah sehing - ga masyarakat tersebut lebih mengetahui tentang

bank syariah dibanding masyarakat santri yang mempelajari secara teori.

PEMBAHASAN Bank syariah saat ini telah menerapkan prinsip yang prinsip kehati-hatian dan kejujuran dalam melaksanakan kegiatannya sebagai pemberi jasa keuangan ke - pada Prinsip yang diterapkan dalam bank syaria'ah yaitu berupa sistem hasil, diterapkan yang berbasis riba sangat bertentangan dengan prinsip keadilan. Masyarakat umum dan masyarakat santri di kemukiman Bandar Baru yang menjadi responden dalam penelitian ini yakni masyarakat yang berpendidikan SMA, dan D-IV/S1.

merupakan yang memiliki pengetahuan tentang muamalah. Selanjutnya bagaimana pengetahuan masyarakat umum dan santri tentang bank syariah di Kemukiman Bandar yang ini syariah ada di daerah Lhokseumawe dan jauh dari jangkauan masyarakat tersebut. Hasil wawancara yang diperoleh oleh peneliti setelah melaksanakan penelitian terbagi kepada masyarakat, masyarakat dan santri.

penelitian masyarakat terdiri lima yaitu desa Jabet, Nyeue, Uleue, Keurinyai Jamuan. wawancara diperoleh dari keseluruhan desa yang ada di Kemukiman Bandar Baru yaitu yang memiliki tabungan, dan di Syariah 33 atau mereka bank syariah bermacam-macam diantaranya karena bank syariah merupakan bank yang syariah atau bank yang menerapkan prinsip syariah, karena pelayanan dan transaksinya ada juga karena untuk mengamankan uangnya, ada pula karena lebih menguntungkan dari pengambilan pembiayaan modal kerja sehingga dapat membantu masyarakat dalam mengatasi kelanjutan usahanya serta mereka menganggap bank syariah tidak mengandung riba atau memakai sistem bunga tetapi memakai sistem bagi hasil.

Selanjutnya yang tabungan, dan deposito pada Bank Konvensional sebanyak 38 atau Alasannya memilih bank konvensional dikarenakan bank tersebut mudah dijangkau atau lokasinya tidak jauh dari tempat dan karena sudah membuka tabungan di Bank Konvensional semasa kuliah sehingga tidak ingin membuka lagi lain, yang gaji Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Swasta melalui bank tersebut dan ada pula yang menerima beasiswa bagi mahasiswa melalui bank konvensional.

Akan sebagian mereka memiliki tabungan di bank konvensional berminat untuk bergabung bank Alasannya menabung ditempat yang syariah dan jauh dari riba. Selain masyarakat tidak tabungan, dan baik syariah maupun konvensional 29 atau karena membutuhkan menabung bank, yang mengerti bank, juga jangkauan tinggalnya dari bank atau belum ada waktunya untuk menabung di bank dan harus bolak balik ke bank serta ada beberapa orang diantara mereka yang belum mempunyai penghasilan tetap seperti mahasiswa/i ibu tangga.

begitu, 15 atau bergabung dengan bank syariah agar di daerahnya berkembang syariah islam dan orang-orang tidak terus-menerus riba, 14 atau 48% ingin bergabung dengan bank konvensional. Sementara santri, memiliki tabungan, dan pada syariah adalah teungku, ustadz dan ustadzah 25 orang atau 25%. memilih syariah ingin mengembangkan syariah, ada - luan pribadi untuk menyimpan gaji ataupun untuk menabung haji, biaya yatim yang disalurkan oleh Baitul Mal melalui bank syariah dan untuk mendepositokan dana dayah agar terkelola dengan baik sehingga jauh dari praktik riba.

yang tabungan, dan deposito pada Bank Konvensional sebanyak 20 atau Alasannya menerima 58 MUHAMMAD NASIR, MUKHLIS DAN MISKARINA gaji bank lokasinya tidak dari tempat tinggal, mudah dijangkau dan ada juga yang menerima beasiswa dari sekolahnya melalui bank konvensional sehingga membuat mereka harus menggunakan jasa bank tersebut. Sebagian dari masyarakat santri yang menggunakan jasa bank konvensional berminat untuk bergabung dengan syariah, menurut bank syariah itu telah menjalankan usahanya sesuai dengan hukum syariah yang bersumber dari Al-Quran dan Hadits.

Kemudian tidak tabungan, giro dan deposito baik pada bank syariah maupun pun sebanyak orang 55% dan mayoritas yang tidak memiliki tabungan adalah santriwan santriwati. Alasan tidak memiliki tabungan karena masih menjadi tanggungan orang tua dan belum berpenghasilan sendiri sehingga mereka tidak membutuhkan tabungan di bank. Walaupun masyarakat santri tidak tabungan, dan pada bank sebanyak orang 64%, mereka berminat bergabung dengan bank syariah dikarenakan mereka percaya bahwa bank syariah melaksanakan kegiatannya sudah mendekati syariah dan terhindar dari riba.

Selanjutnya, sebanyak 20 atau ingin dengan konvensional dikarenakan bank tersebut mudah dijangkau oleh masyarakat santri. KESIMPULAN Berdasarkan penjelasan yang sudah dikemukakan pada bab sebelumnya maka diperoleh beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut: a. Wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner (angket) yang disebar kepada responden yaitu masyarakat umum dan masyarakat santri yang berada di Kemukiman Bandar Baru.

Hasil wawancara yang diperoleh masyarakat umum yang memiliki giro deposito bank syariah dan pada bank konvensional lebih banyak pada santri. masyarakat umum yang tidak memiliki tabungan, dan baik bank maupun bank konvensional lebih sedikit dari pada masyarakat santri. b. Terjadinya perbedaan antara pengetahuan masyarakat umum dan masyarakat santri terhadap bank syariah dapat dilihat dari nilai rata-rata hasil kuesioner, yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata masyarakat umum lebih tinggi dari

pada masyarakat santri. c.

Dalam ini, pengujian dinyatakan valid dan uji reliabilitas dinyatakan realible. d. Pengujian rata-rata masyarakat umum dan masyarakat santri berdasarkan hasil kuesioner perbedaan signifi - kan, artinya hasil tersebut lebih kecil dari pada tingkat signifikan yang ditentukan maka kepu - tusannya adalah hipotesis alternatif diterima dan hipotesis awal ditolak. e.

Berdasarkan hasil pengujian t test diketahui bahwa terdapat perbedaan antara pengetahuan masyarakat umum dan masyarakat santri ter - hadap syariah, dengan hipo - tesis alternatif. SARAN Berdasarkan kesimpulan di atas maka hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut: a. Kelemahan masyarakat umum dalam menda - patkan informasi terhadap bank syariah ter - dapat faktor, sebagian masyarakat masih menganggap bank syariah sama dengan bank konvensional dan bank sya - riah juga mengandung riba. Hal tersebut juga dipersepsikan masyarakat karena sebagian dari mereka kurang mengetahui ten - tang syariah.

karena kurangnya pengetahuan masyarakat santri terhadap bank syariah memberikan peluang bagi bank sya - riah untuk melakukan sosialisasi yang baik sesering mungkin dan yang bermanfaat bagi mereka agar mereka tambah mengetahui dan berminat untuk bergabung dengan bank sya - riah. b. Bagi akademisi, peneli - tian ini dapat dijadikan informasi tambahan untuk Studi Keuangan Perbankan agar diintegrasikan dalam terkait Peng - Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 59 etahuan Umum Masyarakat Santri Terhadap Bank Syariah. c.

Bagi penelitian mendatang hendaknya ob - jek lebih lagi, - hingga Masyarakat dan Masyarakat Santri terhadap bank syariah akan lebih lagi. itu, dasarnya masih banyak dampak negatif dari Bank Sya - riah terhadap masyarakat. d. Bagi penelitian mendatang hendaknya instru - men penelitian lebih diperdalam dan dikem - bangkan sehingga men - gukurnya lebih baik dan dalam pembuatan kuesionernya lebih bagus agar masyarakat mudah memahami dan mengerti.

60 MUHAMMAD NASIR, MUKHLIS DAN MISKARINA REFERENSI Anonymos Wahana Komputer Tim Penelitian dan Pengembangan Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 10.0 . Salemba Infotek. Jakarta. (2014). Tim Asisten Dosen Statistika FEB UNPAD, Modul Statistika I . Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Padjadjaran Antonio, Muhammad Syafi'i (2001). Bank Syariah dari Teori ke Praktik . Gema Insani. Jakarta. Arikunto, (2006).

Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik . Asdi Jakarta. Badan Pusat Statistik (2013). Aceh Dalam Angka . BPS. Provinsi Aceh. , (2013). Kecamatan Banda Baro Dalam Angka .

BPS Aceh Utara. Aceh. Bungin, Burhan (2005). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Et al . Kencana. Jakarta. Karim, Adiwarman A. (2007). Bank Islam: Analisis Fiqih dan Keuangan . PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Kusdariati, (2013).

Pengaruh Pengetahuan Santri Tentang Perbankan Syariah Terhadap Minat Memilih Produk Bank Syariah Mandiri Yogyakarta (Studi Kasus Santri PP. Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta) . Strata (S1). Studi Islam, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta. Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi (2004). Metodologi Penelitian . PT. Bumi Aksara. Jakarta. Notoatmodjo, S. (2003). Metodologi Penelitian Kesehatan. PT Rineka Cipta.

Jakarta. Nursalam. (2003). Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Salemba Me- dika. Jakarta. Purwanto Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan. Pustaka Pelajar Celeban Timur UH III/548. Yogyakarta. Republik (2008). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah . Bank Indonesia. Jakarta. Sugiyono (2006).

Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. ALFABETA, cv. Bandung. , (2007). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. ALFABETA, cv. Bandung. , (2009). Statistika Untuk Penelitian. ALFABETA, cv. Bandung. Sumitro, (2002). Asas-asas Perbankan Islam dan Lembaga-Lembaga Terkait (BMI dan Tafakul di Indonesia) . PT Raja Grafindo. Jakarta. Yaya, Rizal., dkk (2009). Akuntansi Perbankan Syariah: Teori dan Praktik Kontemporer. Salemba Empat. Jakarta.

Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 61 KUALITAS LABA: IMPLIKASI DARI PENGARUH TENURE TERHADAP KUALITAS AUDIT JOURNAL OF ECONOMIC MANAGEMENT & BUSINESS Volume 17, Nomor 1, April 2016 ISSN: 1412 – 968X Hal.

61-76 RINI INDRIANI DAN APTERRIZKO DWI KUSUMAPUTRA Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, Bengkulu This study aims to determine whether the effect of tenure on earnings quality with quality are as variables. existence inconsistencies the of studies the of on quality as et (2003), et (2008), and (2006), and (2009) to this to the of on quality.

addition, this study also looked at the effects of indirect and direct influence of tenure on the quality of will the whether simultaneous Tenure this are - lated looking how years KAP audit company, the quality using accruals earnings measure earnings management. data this is manufacturing of year in with criteria. The of study indicate significant was related audit tenure be indirectly a audit the of and through the quality audit can

simultaneously affect the quality of earnings.

Keywords: Tenure, Quality Audit, Quality of Earnings 62 RINI INDRIANI LATAR
BELAKANG Penelitian kualitas kualitas - dit dan tenure telah dilakukan . enelitian yang oleh dan (2006) membuktikan tenure audit panjang berhubungan terhadap audit . My - ers et al (2003) bahwa tenure ber - pengaruh terhadap akrual diskretoner , hasil juga oleh Manry et al 20 dan (2009) yang - kan bahwa kualitas audit meningkat sesuai dengan peningkatan tenure auditor perusahaan diaudit auditor tetapi pada - rusahaan yang diaudit bukan oleh auditor spesialis.

Di p enelitian (2007) - genai auditor tenure terhadap laba, hasil adalah tenure mempunyai negatif discretion- ary accruals . dan (2010) - neliti insentif memanipulasi sebagai keefektifan yang dalam manipulasi menemukan bahwa yang lebih dalam mengurangi akuntansi yang kurang hanya ada untuk memanipulasi laba terlebih dahulu.

Berdasarkan yang se - belumnya, bahwa langsung tenure dapat kualitas yang dilakukan oleh Mayang (2007), dan pengaruh tidak melalui audit kualitas sebagaimana Baridwan dan (2010) menel i ti ten- ure terhadap kualitas audit dan kulitas audit terha - dap kualitas laba. Untuk selanjutnya penelitian ini akan pengaruh tenure, kualitas dan audit dalam manufak - tur khususnya , dimana kualitas audit sebagai vari - abel intervening yang memiliki hubungan dengan pengaruh tenure terhadap kualitas laba.

LANDASAN TEORI Teori Agensi (Agency Theory) Hubungan pemegang (princi - pal) manajemen dijelaskan Teori Agensi Agency Theory) . satu (prin- cipal) suatu baik im - plisit eksplisit, pihak (agent) dengan bahwa akan atau melakukan seperti diinginkan principal hal terjadi we - wenang). Hubungan antara principal dan agent da - pat mengarah pada kondisi ketidakseimbangan in - formasi (asymmetrical information) agent berada posisi memiliki yang lebih tentang dibandingkan dengan principal .

kondisi asimetri tersebut, agent mempengaruhi akuntansi disajikan laporan dengan melakukan laba (Sialla - gan dan Machfoedz, 2006). Dalam antara dan dibutuhkan ke yang seba - gai yang untuk perilaku (agen) sudah sesuai dengan keinginan prinsipal atau tidak. Pihak ketiga relevan mengatasi ini adalah auditor, auditor dianggap mampu menjem - batani pihak (shareholders) dengan manajer dalam keuangan perusahaan (Setiawan, 2006).

Auditor bertugas untuk melakukan monitoring pekerjaan dengan yaitu keuangan tahunan , memberikan opini atas laporan keuangan , kelangsungan hidup (going concern) dan 2008). Akan auditor saja menjadi satu yang pihak manajer melakukan fraud . inde - pedensi akibat lamanya audi - tor suatu yang atau masa tenure bisa

menjadi faktor lain sehingga ter - jadi istimewa auditor klien sehingga tidak memberikan au - dit secara obyektif, yang berakibat pada menurun - nya kualitas audit yang dihasilkan.

Kualitas Laba K ualitas dalam keuangan memi - liki penting pengambilan dalam , l aba berkualitas mencerminkan keuangan berkuali - tas. dan (2003) - kan laba pengukurannya **Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016** 63 cara menentukan kualitas laba, yaitu berdasarkan: 1. Berdasarkan runtun-waktu kuali - tas meliputi prediktabilitas (kemampuan dan Atas dasar laba berkualitas laba persisten laba berkelan - jutan, ditentukan perspektif kemanfaatannya pengambilan - san dalam ekuitas.

- kemampuan menunjukkan laba memprediksi informasi - entu, laba masa Berdasar - kan variabilitas, berkualitas tinggi laba mempunyai - **tas relatif rendah atau laba** yang smooth . 2. Kualitas didasarkan hubungan kas yang diukur berbagai ukuran, rasio operasi laba, perubahan total, abnormal/ discretionary accruals abnormal/ - bijakan), estimasi akrual Dengan ukuran kas - rasi laba, laba oleh laba aliran ope - rasi. yang dekat aliran kas mengindikasi yang berkualitas.

menggunakan pe - rubahan total, berkualitas laba mempunyai akrual kecil. ini bahwa perubahan akrual oleh - bahan discretionary accruals . kecil discretionary accruals tinggi - tas dan Selanjutnya, **hubungan antara akrual dan aliran kas juga da - pat** untuk kualitas Semakin hubungan akrual al - iran kas, **semakin tinggi kualitas laba.** 3. Kualitas dapat pada **Kualitatif Rerangka Konseptual (Financial Ac - counting Standards Board, FASB, 1978).**

Laba yang adalah yang dalam keputusan yang - miliki relevansi, **dan komparabilitas /konsistensi.** 4. Kualitas berdasarkan imple - mentasi dua Dalam pendekatan kualitas berhubun - gan dengan pertimbangan, estimasi, prediksi diperlukan penyusun keuangan. ban - yak yang oleh laporan dalam standar semakin kualitas laba, sebaliknya.

pendekatan - ua, berhubungan dengan - sarnya yang oleh - men menggunakan agar menyimpang tujuan (manajemen laba). laba semakin mengindikasi laba semakin - dah, dan sebaliknya. Pihak sering fraud terhadap keuangan **mengakibatkan kualitas laba menjadi rendah dengan cara melaku - kan** manajemen laba (earnings manajemen) .

Den - gan kualitas tentu akan - buat keuangan dihasilkan tidak yang saja merugikan pihak saham perusahaan sendiri (Bernard dan Stober, 1998). Kualitas Audit A udit berkualitas audit di - laksanakan orang kompeten orang yang independen. **Widiastuty dan Febrianto (2010) mendefinisikan auditor yang kompeten adalah au - ditor** memiliki

teknologi, - mahami melaksanakan audit benar memahami menggunakan pensampelan yang benar.

Sebaliknya auditor yang independen auditor jika pelanggaran, secara melaporkan pelanggaran Probabilitas akan melaporkan pelanggaran independ - ensi tergantung tingkat mereka. (1981b Widiastuty dan (2010)) bahwa kualitas hanya oleh **akuntan yang berukuran besar** (**Big 8 pada jaman** itu). Jadi, kualitas ditentukan ukurannya, besar tersebut semakin berkualitas nya. Namun Enron menjadikan KAP dapat satu-satunya dalam suatu berkualitas.

peneliti mengikuti - **64 RINI INDRIANI** gelo, sepertinya mengabaikan bahwa yang dimaksud - sud dalam DeAngelo **kualitas persepsian bukan kualitas aktual**. Pada selanjutnya , peneliti - cari yang tepat untuk audit. O'Keefe Yeni (2009) bahwa auditor industry specialization berhubungan positif kualitas diukur pe - nilai kepatuhan terhadap Generally Accepted Auditing Standard (GAAS). Auditor memiliki klien industri sama akan pemahaman lebih terhadap risiko industri tersebut .

masalah an disaat penelitian di auditor spesialisasi belum atau **untuk proksi kualitas laba**. Myers et al (2003) menghubungkan - kan audit kualitas untuk mendapatkan proksi audit. **et al berpendapat bahwa** akuntansi adalah descriptor yang audit. Hasil - tiannya bahwa aktual yang tinggi positif auditor litigasi - tion , **isu mengenai opini audit qualified** , kegagalan audit pergantian sedangkan **akrual yang rendah berhubungan dengan konserv** - atisme yang yang diusulkan sebagai kualitas .

ini juga menemukan bahwa audit ting - gi keputusan manajemen yang dan bahwa dapat untuk mengidentifikasi pelaporan ekstrim tersebut. **Tenure KAP Audit tenure** masa dari Akuntan (KAP) memberikan audit kliennya. mengenai - dit telah dalam Menteri Republik Nomor KMK.06/2003 2 masa untuk KAP lama tahun Aturan ini di dengan baru peraturan keuangan 17/PMK.01/2008 tentang Publik, pasal tentang pembatasan masa pemberian jasa, di ayat pertama dijelaskan KAP mengaudit 6 tahun berturut-turut auditor selama tahun berturut-turut, pada ke dijelaskan auditor melakukan kembali perusahaan yang jika 1 tidak **jasa audit umum terhadap perusahaan tersebut, se - hingga ini akan rotasi switching jika tersebut audit selama 6 tahun buku berturut-turut**. **Pembatasan tenure** ditujukan - ya melindungi auditor memberikan audit.

auditor saja seiring seorang mengaudit keuangan yang sama, menimbulkan - **gan istimewa yang mengakibatkan hilangnya sifat obyektif** auditor kualitas men - jadi yang saja pada kualitas yang pada keuangan - gan. **Untuk mengurangi resiko dari tenure tersebut maka** komite untuk hubungan auditor manajemen - perusahaan dapat independ - ensi auditor tersebut.

PERUMUSAN **HIPOTESIS Pengaruh Tenure Terhadap Kualitas Audit Tenure** bagian sangat - ing mempengaruhi audit - tas tidak. Tenure panjang pendek akan tingkat auditor dalam opini Tenure pan - jang saja mempengaruhi dalam opini dikarenakan - tor merasa nyaman " klien, tenure pendek bukan bahwa kualitas yang lebih karena biasanya memerlukan yang lama harus perusahaan audi - tor mengenal tersebut tidak kesalahpahaman berkibat kesalahan opini yang diberikan.

Tenure kualitas memang men - jadi k lama , ada nya pen - dapat para terhadap tenure berpengaruh atau terhadap audit, yang dari hasil-hasil sebelumnya. Sejak - **Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016** 65 ya Enron di oleh satu big yaitu Andersen , andangan berubah "KAP tidak relevan lagi digunakan untuk mengukur audit ".

Myers et al (2003) **Manry et al (2008)** mbukti kan tenure berpengaruh positif pada kualitas audit, Carey dan Simnett menemukan tenure audit yang berhubungan pada audit, dan (2009) pe - nelitiannya dapat adanya pengaruh penugasan terhadap audit. Ketidak konsistenan ini menyebabkan hipo - tesis penelitian tidak arah, H1: **Tenure berpengaruh terhadap kualitas audit Pengaruh Tenure Secara Tidak Langsung Melalui Kualitas Audit Terhadap Kualitas Laba** Menurut (dalam 2007) variabel adalah yang teoritis hubungan variabel independen variabel menjadi hubungan tidak dan dapat diamati diukur. ini vari - abel variabel dengan variabel sehingga independen tidak mempengaruhi atau timbulnya variabel dependen.

Kualitas secara dipengaruhi oleh tenure , tenure yang panjang atau pendek akan mempengaruhi audit dihasilkan - laupun ada yang **Myers et al (2003)** berpendapat kualias - dit tinggi keputusan manajemen ekstrim menyarankan - wa akrual dapat digunakan untuk mengidentifikasi keputusan ekstrim Penggu - naan akrual sebagai proksi dari kualitas audit telah digunakan beberapa seperti et al (2003), et al (2008), (2010) dan Efraim (2010).

P enelitian Lim **dan Tan (2009) yang** antara tenure dan audit yang menemukan bahwa tenure yang panjang ber - pengaruh pada audit diaudit oleh spesialis, tidak perusa - **haan yang tidak diaudit oleh auditor** spesialis. Pada intervening akan pengaruh tidak dan langsung ten- ure ke laba tenure melalui audit kualitas serta secara simultan tenure, kualitas terhadap laba; nya adalah : H2: Tenure berpengaruh **tidak langsung melalui kualitas audit terhadap kualitas laba** METODOLOGI PENELITIAN Jenis Penelitian Penelitian merupakan kuantitatif , y ang hubungan antara pengamatan empiris dan matema - tis hubungan-hubungan (Sugiyono, 2007).

Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian menggunakan variabel kualitas dan audit variabel endogeneous (dependen intervening) tenure sebagai variabel exogeneous (independen). 1. Kualitas Laba Kualitas sebagai dependen - ukur menggunakan earnings management (EM) . laba penelitian di - ukur discretionary accruals (DA) Modified Jones yang dikembangkan oleh Dechow (1995) , dengan langkah-langkah berikut ini: Menghitung total accrual dengan persamaan : Total Accrual (TAC) = NI_{it} - OCF_{it} Menghitung accruals dengan regresi sederhana Ordinary Least Square (OLS) dengan persamaan: $TAC_{it}/TA_{i,t-1} = a_1(1/TA_{i,t-1}) + a_2((REV_{it}/TA_{i,t-1})/TA_{i,t-1}) + a_3(PPE_{it}/TA_{i,t-1})$ Dari regresi (2) , dihitung dengan memasukkan koefisien-koefisien a.

$NDATC_{it} = 1(1/TA_{i,t-1}) + 2((REV_{it} - REC_{it})/TA_{i,t-1}) + a_3(PPE_{it}/TA_{i,t-1})$ DTAC_{it} = (TAC_{it}/TA_{i,t-1}) - NDATC_{it} 66 RINI INDRIANI Dimana : TA_{it} : Total Accruals perusahaan i pada periode t NI_{it} : Net Income perusahaan i pada periode t OCF_{it} : Operating Cash Flow i periode t TA_{i,t-1} : Total aktiva perusahaan i pada periode t-1 REV_{it} : Revenue perusahaan i pada periode t REC_{it} : Receivable perusahaan i pada periode t PPE_{it} : aktiva (gross) i pada periode t DTAC_{it} : Discretionary Accruals 2.

Kualitas Audit Current accruals digunakan proksi kualitas konsisten penelitian - umnya pada Becker et al (1998), Francis et al (1999), dan (2006), Francis Wang Myers et al. (2003), Efraim Giri dan Putu - ma M odel current accruals yang dalam penelitian ini adalah: Dimana: ? CA : Perubahan asset lancar ? Cash : Perubahan kas dan ekuivalen kas ? C : Perubahan liabilitas lancar ? STD : Perubahan dalam utang wesel jangka pen - dek utang panjang akan jatuh tempo. TA : Total Asset 3.

Tenure Tenure merupakan tahun KAP perikatan dengan yang Tenure diukur menghi - tung dimana yang telah - kan perikatan terhadap auditee (Januarti,2009). Metode Pengambilan Sampel dan Teknik Pengumpulan Data Populasi penelitian adalah - haan yang di . merupakan dari , eknik - bilan yang adalah purposive sampling. s ampel penelitian adalah manufaktur laporan yang diaudit tahun - nya tahun secara dan itu keuangan digunakan adalah laporan keuangan yang menggunakan mata uang bukan mata asing.

Laporan yang harus - kap data mendukung variabel- variabel dalam penelitian ini yaitu tenure, kualitas audit, kualitas Sumber yang - nakan data , yang dari situs www.idx.co.id dan www.mitrariset.com . Metode Analisis Data D ata dengan bantuan software 16.0 uji klasik dan analisis data untuk uji hipotesis. Uji asumsi klasik penelitian ini, yaitu: - Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apa - kah model variabel dan independen keduanya - punyai normal.

penelitian uji akan melalui analisis statistik non-parametric Kolmogorov-Smirnov (K-S), data dikatakan normal p-value Kolmogorov-Smirnov Test > 0,05 (Ghozali, 2006). - Uji Multikolinieritas, bertujuan men - guji apakah model regresi menemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Model regresi yang seharusnya terjadi di - antara bebas. mendeteksi tidaknya dalam re - gresi dari tolerance lawannya variance factor (VIF).

cut yang dipakai menunjukkan tidak adanya adalah toler - ance = atau dengan VIF < (Ghozali, 2006). - Uji Autokorelasi , bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara pengganggu periode dengan periode (sebelumnya). Autokorelasi karena yang berurutan waktu satu sama Model yang adalah yang bebas dari autokorelasi.

Dalam penelitian ini mengetahui tidaknya - lasi dilihat nilai Durbin-Watson Current Accruals = ((? CA - ? Cash) - (? CL - ? STD)) TA Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 67 (D-W) . Nilai uji D-W dilihat dengan ketentuan t idak autokorelasi dan - bila $Du < d < 4 - du$. - Uji Heteroskedastisitas, bertujuan menguji dalam regresi ketidaksamaan variance residual pengamatan pengamatan lain, dengan lain melihat yang menunjukkan pengganggu error) konstan. regresi baik yang homoskedastisitas tidak heteroke - dastisitas (Ghozali, 2006). Uji heterokedastisi - tas dilihat melalui Uji Gletser . 1.

Alat Analisis Alat dalam ini - nakan path analysis (analisis untuk - etahui antar secara . Metode jalur (path analysis) perluasan analisis linear yang untuk hubungan akibat juga dapat sebagai substitusi peneliti melihat kausalitas antar variabel (Ghozali, 2005).

$Y_2 = \beta_{11}X_1 + \beta_{21}X_1 + \beta_{22}Y_1 + \beta_{2e}$ Dimana: Y_1 : Kualitas Audit Y_2 : Kualitas Laba X_1 : Tenure β_{11} : Koefisien kualitas audit dan tenure β_{21} : Koefisien kualitas laba dan tenure 2. Pengujian Hipotesis Pengujian dalam ini - lah variabel uji-t uji Un - tuk hasil t dengan - bandingkan signifikansi variabel dengan = Apabila signifikansi < = maka ditolak, - liknya tingkat t a 0,05 H_0 diterima.

Uji F digunakan pada dasarnya men - unjukkan semua independen bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2005). - Pengujian Hipotesis 1 Pada hipo - tesis dilakukan formula sebagai untuk arah β (uji arah): $H_0 : \beta_1 = 0$ Tenure tidak berpengaruh terhadap kualitas audit $H_a : \beta_1 > 0$ Tenure berpengaruh terhadap kual- itas audit Selanjutnya, pengujian yang adalah melihat sig - nifikansi, tidak arah nilai koefisien regresi β_1 dikatakan signifikan jika memiliki p-value 0,025. H_a - erima signifikan tenure berpengaruh terhadap kualitas audit.

- Pengujian Hipotesis 2 Untuk apa - kah audit variabel - vening dilakukan melihat pengaruh langsung tidak , sebagaimana rumus berikut ini: Pengaruh langsung tenure ke kualitas laba = $PY_{2X1} \times PY_{Y2X1}$ Pengaruh tidak langsung tenure ke kualitas au - dit ke kualitas laba $PY_{(Y1X1)} \times PY_{(Y2X1)}$ Total pengaruh (R^2) = $PY_{(Y2X1)} + PY_{((Y1X1) \times PY_{(Y2X1)})}$ Langkah-langkah adalah - gai berikut: a.

Men ghitung f dengan rumus Fhitung = Dimana : R^2 : koefisien determinan berganda n : jumlah sampel k : jumlah variabel bebas b. Derajat = % , d erajat - basan $F(k, n - k)$, a 0,05 ; k = jumlah variabel bebas ; n = jumlah sampel c. Menentukan pengujian . Pada - jian akan menggunakan formula berikut menguji koefisien F (uji signifikan): $H_0: R^2 / k - 1 \leq (1 - R^2) / (n - k)$ 68 RINI INDRIANI dap kualitas laba $H_a: R^2 / k - 1 > (1 - R^2) / (n - k)$ HASIL DAN PEMBAHASAN Sampel Penelitian Populas i penelitian adalah - haan-perusahaan yang di BEI Efek Berdasarkan sampel maka jumlah sampel penelitian adalah 200 sebagaimana ditunjukkan Tabel ada - lah kode perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Deskriptif Statistik Variabel Penelitian Deskriptif variabel peneli - tian disajikan Tabel . Data statistik menunjukkan nilai statistik deskriptif dari masing-masing Tenure dari 2004- 2010 memiliki minimum 1, maksimum 7. data dapat diketahui ada perusahaan - faktor jangka maksimum tenure KAP dan nya dari telah pemerintah nomor yang menyatakan batasan untuk adalah enam tahun buku berturut-turut, hal ini ter - jadi ada yang berganti tetapi yang di se - bagian masih yang dan penelitian fenomena dianggap satu KAP sama.

mean tenure be - sar standar nya, nilai tenure 3,48 standar sebesar 1,832. Nilai ini menunjukan bahwa jika nilai rata- rata besar standar nya - kan terjadi data tinggi diantara variabel pengamatan . Variabel Audit diproksikan dengan lancar memiliki rata-rata lancar -0,096681 standar dari lancar sebesar 0,02111291.

rata-rata lancar -0,096681 bahwa besar perusahaan kualitas yang karena rendah akrual maka kualitas akan tinggi ini - nakan akrual rendah dengan auditor tinggi, dapat sebagai kualitas (Myers et.al , Nilai dari audit kecil dengan deviasi yang bahwa da data cukup pada kualitas yang dengan akrual lancar. Variabel laba nilai kualitas sebesar dan de - viasi kualitas adalah 0,0882073, hal mengindikasikan kualitas yang diproksikan dengan discretionary accruals keban - yakan berarti income decreasing .

Kondisi terjadi kemungkinan manajemen bersikap konservatif dalam melapork - an kinerjanya, yaitu dengan mengakui biaya masa depan (future cost) biaya (cur- rent cost)

mengakibatkan lebih - dah kinerja Nilai dari kualitas laba lebih kecil dibandingkan dengan standar deviasi nya yang berarti bahwa ada variasi data cukup tinggi pada kualitas laba.

Pengujian Asumsi Klasik Uji Klasik untuk apakah yang dalam analisis linear Hasil asumsi klasik adalah sebagai berikut: Uji Normalitas, Hasil normalitas, nilai Kolmogorov-Smirnov Z 1,083 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,191, - ga disimpulkan data digunakan dalam ini karena hitung tabel, probabilitas > % sebesar 0,191. Uji Multikolinearitas, Tenure ini mempunyai tolerance = = dan VIF tenure = < b egitu dengan audit juga nilai tolerance nilai tol- erance = = dan tenure = < Hasil ini d **apat disimpulkan bahwa variabel tenure dan kualitas audit** bebas multikolinearitas. Uji Autokorelasi, dengan uji Durbin-Watson (DW test) .

Hasil uji Durbin – Wat - son sebesar sedangkan batas dalam adalah dan batas (dl) **Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016** 69 Tabel 1 Perusahaan Manufaktur 2006-2010 Jumlah % – Total Perusahaan manufaktur 2006-2010 121 perusahaan 100 % – Perusahaan yang tidak menerbitkan laporan keuangan secara berturut-turut dari tahun 2006-2010 60 perusahaan 50 % – Perusahaan yang menerbitkan laporan keuangan den - **gan mata uang asing** 5 perusahaan 4 % – Laporan keuangan yang data tidak lengkap 16 Perusahaan 13 % Perusahaan Sampel 40 perusahaan 33% Total Sampel Jumlah perusahaan x Tahun pengamatan 40 x 5 = 200 observasi Sumber : data diolah Tabel 2 40 Kode **Perusahaan yang Menjadi Sampel Penelitian** No Kode No Kode No Kode No Kode 1 BATA 11 IKBI 21 KLBK 31 PICO 2 BRNA 12 INAF 22 LMPI 32 PYFA 3 BRTP 13 INAI 23 LMSH 33 SMCB 4 BTON 14 INDF 24 LPIN 34 SPMA 5 BUDI 15 INTP 25 MDRN 35 STTP 6 CEKA 16 JKSW 26 MLPL 36 SULI 7 DPNS 17 JPRS 27 MRAT 37 TCID 8 DVLA 18 KARW 28 MTDL 38 TIRA 9 DYNA 19 KDSI 29 PAFI 39 TOTO 10 ESTI 20 KICI 30 PBRX 40 TPIA Sumber : data diolah Tabel 3 Deskriptif Statistik Variabel tenure, kualitas audit dan kualitas laba **N Minimum Maximum Mean Std.**

Deviation Tenure 200 1 7 3,48 1,832 Kualitas Audit 200 -1,0533 0,5352 -0,096681 0,02111291 Kualitas Laba 200 -0,3433 0,3518 -0,057131 0,0882073 Sumber : data diolah Tabel 4 **Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel** Koefisien T Sig. (Constant) 0,067 6,885 0,000 Tenure -0,002 -0,837 0,404 KA -0,025 -1,249 0,213 Sumber : data diolah 70 RINI INDRIANI sebesar Dari ini dilihat nilai lebih dari batas yaitu sebesar dan kecil nilai – batas (du), sesuai tabel keputusan Durbin – Watson dapat ditarik kesimpul - an ada positif negatif karena $1,7887 < 1,984 < 4 - 1,7887$ ($Du < d < 4 - du$).

Uji Heterokedastisitas, b erdasarkan 4 dilihat tenure dan memiliki tingkat diatas atau yaitu ten- ure sebesar 0,404 dan kualitas audit sebesar 0,213 sehingga disimpulkan

mengandung adanya heterokedastisitas. Hasil Pengujian Hipotesis P pengujian pertama hipotesis kedua dari regresi hasilnya pada 5. pada nilai dan dari regresi, maka layak goodness fit) dilaku - kan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis pertama Hasil p pengujian pertama meregresi tenure sebagai independen - hadap audit variabel Dari 4. 5, di lihat tenure me - miliki positif 0,192 kualitas dengan signifikansi 0,006 berarti kecil 0,05. ini menunjukkan diterimanya Ha1 menyatakan ada signifikan tenure kualitas audit.

Uji Hipotesis Kedua Dari Tabel 5 terlihat bahwa p pengaruh interven - ing antara variabel **tenure dan kualitas audit** terha - dap laba dilihat Gambar , dan besarnya pengaruh dan **langsung dapat dilihat pada Tabel** 6. Berdasarkan T abel 6, ersamaan matematis model dapat dituliskan : $KL = 0,111 \text{ tenure} + 0,192 \text{ tenure} + KA 93,2886$.

Pengaruh keseluruhan 2) yang di pada hipotesis adalah 6,7114% F hitung adalah : $F_{hitung} = R^2 / k-1 (1 - R^2) / (n - k) = 6,7114\% / (3-1) (1-6,7114\%) / 200-3 = 0,067114 / 2 (1 - 0,067114) / 197 = 0,033557 0,004735 = 7,087$ Nilai tabel penelitian adalah - sar maka hitung F (7,087 2,65) maka artinya " persamaan regresi diterima " dengan nilai 2 total 6,7114 dinyatakan - kan.

karena tenure kualitas laba signifikan, model untuk menguji secara langsung kualitas dapat pada 2, dan Tabel 7 menunjukkan perhitungan pengaruh se - cara langsung tenure melalui audit. Berdasarkan 7 pengaruh secara keseluruhan (R 2) sebesar % , dapat dihitung F : $F_{hitung} = R^2 / k-1 (1 - R^2) / (n - k) = 5,4793\% / (3-1) (1-5,4793\%) / 200-3 = 0,054793 / 2 (1 - 0,054793) / 197 = 0,0273965 0,004798 = 5,709$ Nilai R 2 dinyatakan signifikan bila F hitungnya lebih dari tabel.

F dalam - nelitian adalah 2,65, $F > F \text{ tabel} (5,709 > 2,65)$ maka artinya persamaan re - gresi diterima dengan nilai R 2 total sebesar 5,4793 % dinyatakan signifikan. Karena tenure dapat ber - pengaruh tidak terhadap laba kualitas maka berarti Ha2 dit- erima .
PEMBAHASAN **Pengaruh Tenure Terhadap Kualitas Audit Dalam** ini tentang tenure , kualitas audit dan kualitas laba yang mana kualitas dijadikan variabel - **Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.**

1, April 2016 71 Tabel 5 Hasil Persamaan Regresi **yang Digunakan dalam Penelitian** Standardized Coefficients (B) T Signifikansi $Y_1 = Py_1x_1 + X_1 \text{ Tenure } 0,192 2,760 0,006$ Adj. $R^2 = 0,032$; $F = 7,618$; Signifikansi = $Y_2 = Py_2x_1 + Py_2y_1 Y_1 (\text{tenure}) 0,081 1,136 0,257$ (kualitas audit) $0,157 2,200 0,029$ Adj. $R^2 = 0,026$; $F = 3,683$; Signifikansi = Sumber: **data diolah dengan SPSS** 16 Tabel 6 **Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari** Kedua Variabel Secara Simultan Variabel Pengaruh Langsung Pengaruh Tidak Langsung Total

Pengaruh Tenure Kualitas Audit Tenure = $0,111 \times 0,111 = 0,012321 = 1,2321 \% = 0,192 \times 0,157 = 0,030144 = 3,0144 \%$ 4,2465 % Kualitas Audit = $0,157 \times 0,157 = 0,024649 = 2,4649 \%$ 2,4649 % $R^2 = 6,7114 \% e = 93,2886 \% 100 \%$ Sumber: data diolah dengan SPSS 16 Tabel 7 Pengaruh Tidak Langsung Tenure Melalui Kualitas Audit Terhadap Kualitas Laba Variabel Pengaruh Langsung Pengaruh Tidak Langsung Total Pengaruh Tenure Kualitas Audit Tenure = $0,192 \times 0,157 = 0,030144 = 3,0144 \%$ 3,0144 % Kualitas Audit = $0,157 \times 0,157 = 0,024649 = 2,4649 \%$ 2,4649 % + $R^2 = 5,4793 \% e = 94,5207 \% + 100 \%$ Sumber: Data diolah Kualitas Audit $P_2=0,192$ $P_3=0,157$ (0,006) (0,029) Tenure Kualitas Laba $P_1=0,111$ (0,117) Gambar 1. Analisis Pengaruh antara Tenure Melalui Kualitas Audit Terhadap Kualitas Laba $P_1=0,192$ $P_2 =0,157$ Tenure (0,006) Kualitas Audit (0,029) Kualitas Laba Gambar 2.

Pengaruh Tidak Langsung Tenure Melalui Kualitas Audit Terhadap Kualitas Laba 72 RINI INDRIANI ing variabel tenure sebagai - abel independen dan kualitas laba sebagai variabel dpne. Dilakukan secara untuk melihat pengaruh keseluruhan variabel bebas yaitu tenure dan kualitas audit terhadap kualitas laba dan uji intervening untuk melihat apakah kualitas audit dapat dikatakan sebagai variabel intervening. Hasil antara tenure kuali - tas audit menghasilkan bahwa tenure berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Hasil penelitian ini dengan yang oleh (2010) Nuratama yang mengatakan tenure berpengaruh signifi - kan terhadap kualitas audit. Berdasarkan hipotesis yang yaitu tenure signifikan terhadap audit, berarti pan - jang tenure kualitas semakin - gkat. ini karena lama mengaudit perusahaan KAP akan mengenal perusahaan KAP memiliki dan - man merancang audit efektif sehingga audit dihasilkan me - ningkat seiring dengan semakin lamanya tenure .

Pengaruh Tenure Secara Tidak Langsung Melalui Kualitas Audit Terhadap Kualitas Laba Pada hipotesis diuji ten - ure melalui audit kualitas Kualitas pada kedua adalah variabel Dimana ten - ure kualitas berpengaruh kualitas laba. Pada pengujian yang telah dilakukan bahwa tenure berpengaruh terha - dap laba, tetapi audit - pengaruh terhadap laba, - na langsung besar pengaruh tidak sehingga audit bisa dijadikan variabel Penelitian ini konsisten penelitian Myers et al (2003) yang mengatakan bahwa tenure mem - punyai negatif kualitas yang dengan discretionary accruals .

Jika dari tenure terhadap - tas dapat bahwa tenure memiliki terhadap laba, tetapi data digunakan penelitian ini tersebut dapat karena keterbatasan yang pada - sahan saja pada yang dilakukan oleh Myers et al (2003) digunakan seluruh tidak manufaktur Selain adanya tenure yang normal penelitian berkemungkinan tenure tidak terhadap laba.

Hasil mendukung sebelumnya Lim Tan juga penelitiannya bahwa tenure memiliki terhadap audit - pun tenure kualitas tidak - patkan yang apakah negatif positif, Baridwan Hariani menyimpulkan audit berkualitas efektif mengurangi - jemen yang tidak terkait terhadap laba. penelitian telah disebutkan disimpulkan ada secara antara tenure kualitas terhadap laba, kan dari pen - garuh langsung pengaruh da - pat tenure melalui audit - garuhi laba pengaruh langsung lebih dari langsung berarti tenure berpengaruh tidak melalui kualitas terhadap laba berarti hipotesis kedua diterima.

KESIMPULAN Berdasarkan data pembahasan serta hipotesis telah dan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa : 1. Tenure berpengaruh terhadap - tas semakin tenure membuat kualitas semakin karena tenure yang lama membuat KAP mengenal perusahaan semakin masa menyebabkan - kan KAP akan memiliki pengetahuan dan pen - galaman untuk merancang prosedur audit yang efektif. 2.

Tenure memiliki tidak melalui audit kualitas kualitas audit pada peneltian ini bisa dijadikan Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 73 sebagai intervening. Tenure melalui kualitas berpengaruh terhadap kualitas laba, lama atau pendek nya tenure dan tinggi atau rendahnya kulitas audit akan mem - pengaruhi simultan bersama-sama terhadap tinggi atau rendahnya kualitas laba . KETERBATASAN PENELITIAN Pada ini beberapa - batasan , yaitu sebagai berikut: 1.

Penelitian ini hanya menggunakan perusahaan manufaktur saja sebagai sampel sehingga hasil penelitian digeneralisasi. 2. Pada tenure KAP beberapa yang melewati aturan telah pemerintah, pada ini yang berganti atau tetap dianggap sebagai satu KAP yang sama apabila sebagian besar orang-orangnya tetap sama dari KAP sebelumnya. 3. Penelitian tidak vari - abel yang dapat hubungan tenure kualitas terha - dap kualitas laba pada perusahaan.

SARAN Setelah hasil ini saran yang penulis adalah berikut; 1. Penelitian menggunakan perusa - haan sehingga penelitian selanjutnya memperluas sampel yang digunakan. 2. Diharapkan penelitian lebih dapat lebih lagi masalah tenure KAP, jika tetap orang sama hanya affiliasi ditetapkan KAP atau dika - takan lama, dapat dari opini yang atau lainnya. 3. Penelitian hanya tenure dan kualitas untuk kualitas peru - sahaan.

peneltian diharap - kan mengembangkan ini - gan faktor-faktor yang mempengaruhi laba, ukuran KAP, audit, manajemen dan lain-lain. 74 RINI INDRIANI REFERENSI Baridwan, dan Rahayu. Insentif untuk manipulasi laba sebagai syarat keefek- tihan audit yang berkualitas dalam mengurangi manipulasi laba . www.ssrn.com. Bernard and Stober.

The and of Reflected Cash and Accruals . The Accounting Review, 64 (October), p. 624-952. Carcello, J. V., R. H. Hermanson. dan N. T. McGrath. 1992. "Audit Quality Attributes: The Perceptions of Audit Partners, Prepares, and Financial Statement Users." Auditing: Journal Practice Theory 11, (Spring): 1- 15. Carey, Peter. Simnett, Roger. 2006 . Audit Partner Tenure and Audit Quality . The Accounting Review. Chandrarin, 2001.

Laba (Rugi) Selisih Kurs Sebagai Salah Satu Faktor Yang Mempengaruhi Koefisien Laba Bukti dari Modal Universitas Mada, Yogyakarta. De Angelo, 1981. Auditor Independence, "Low Balling", and Disclosure Regulation . Journal Accounting and Economics 3 . Agustus. p. 113-127. Deis, D.R. dan G.A. Groux. 1992. Determinants of Audit Quality in The Public Sector . The Accounting Review. Juli. p. 462-479. Efraim Giri.

Pengaruh Tenure Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Reputasi KAP terha- dap Kualitas Audit : Kasus Rotasi Wajib Auditor di Indonesia . Simposium Nasional Akuntansi 13. Ferdinand, et al. 2009. Earnings Quality: Some Evidence on the Role of Auditor Tenure and Auditors' Industry Expertise . Journal of Accounting and Economics Forthcoming. Flint, David (1988): Philosophy and Principles of Auditing: An Introduction . Houndmills et al. 1988. Ghosalie, 2005.

Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS . Badan Undip. Gideon Boediono . (2005). Kualitas Laba: Studi Pengaruh Mekanisme Corporate Governace dan Dampak Laba Menggunakan Jalur. Simposium Akuntansi VIII , IAI, 2005. Hamonangan Siallagan., Mas'ud Machfoedz. 2006. Mekanisme Corporate Governance, Kualitas Laba Dan Nilai Perusahaan . Simposium Nasional Akuntansi 9. Healy, dan Palepu.

" Earnings Information Conveyed by Dividend Initiations and Omis - sions ". Journal of Financial Economics . 21:2. pp. 149 – 176. Indriantoro dan Supomo. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis . Yogyakarta: BPFE UGM. Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 75 Johnson, Van Inder Khurana, Kenneth 2002. "Audit-Firm tenure and the Quality of Financial Reports" . Contemporary Accounting Research Vol. 19 No.

4 (Winter 2002) pp.637-60. Lim, Chee-Yeow. Tan, Hun-Tong. 2009. Does Auditor Tenur Improve Audit Quality? Moderating Effects of Industry Specialization and Fee Dependence . http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1638530 , diakses tanggal 10 Februari 2011. Manry, L., Mock, J.L. 2008.

Does Increased Audit Partner Tenure Reduce Audit Quality? Journal of Accounting, Auditing & Finance: 553-572. Mayangsari, 2004. Bukti Empiris Pengaruh Spesialisasi Industri Auditor Terhadap Earning Re- sponse Coefficient . Jurnal Riset Akuntansi

Indonesia Vol 7 No 2, Mei. Mayangsari, Sekar. 2007. The Auditor Tenure and the Quality of Earnings: Is Mandatory Auditor Rotation Useful? . Simposium Nasional Akuntansi X. Makasar. Myers, N.,

Linda and Thomas 2003. Exploring the Term of the Auditor- Client Relationship and the Quality of Earnings: A Case for mandatory Auditor Rotation?. The Accounting Review 78(3): 779-799. Nuratama, Pengaruh Tenure dan Reputasi Kantor Akuntan Publik Pada Kualitas Audit Dengan Komite Audit Sebagai Variabel Moderasi : Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di BEI Tahun 2004-2009 . Tesis S2 Pasca Sarjana Udayana, Denpasar. Parawiyati.

Kemampuan Laba dan Arus Kas dalam memprediksi Laba dan Arus Kas Perusahaan Go Publik di Pasar Modal . Tesis S2 Program Pasca Sarjana UGM, Yogyakarta. Rudyawan, Arry Pratama dan I Dewa Nyoman Badera. 2008. Opini Audit Going Concern: Kajian Berdasarkan Model Prediksi Kebangkrutan, Pertumbuhan Perusahaan, Leverage, dan Reputasi Auditor . Schipper, K., dan L. Vincent.

2003. Earnings quality . Accounting Horizons 17: 97-110. Setiawan, 2006. Pengaruh Pemberian Kredit Terhadap Pencapaian Laba Bersih Pada PD. BPR Sumber Cirebon . Skripsi S1 Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon. Sugiyono. 2007. " Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D" . Bandung: Alfabeta Sumodiningrat.1998. Analisis Statistik. Bandung : Afabeta Wibowo, Arie Rossieta, 2009.

Faktor-Faktor Determinasi Kualitas Audit-Suatu Studi Dengan Pendekatan Earnings Surprise Benchmark . Simposium Nasional Akuntansi 12. Widiastuty, dan Rahmat. Pengukuran Kualitas Audit: Sebuah Esai. Audit Akuntansi Bisnis 5 Juli Denpasar: Akuntansi Ekonomi - versitas Udayana. 76 RINI INDRIANI Yeni Januarsi. 2009. Peran Auditor Spesialis Industri Dalam Mengurangi Manajemen Laba AkruaI dan Manajemen Laba Real Pada Periode Sebelum Dan Setelah Keputusan Menteri Keuangan No.423/KMK.06/2002 . Simposium Nasional Akuntansi 12. Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.

1, April 2016 77 PENGARUH PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) TERHADAP PARTISIPASI PENDIDIKAN DI KECAMATAN INDRAJAYA KABUPATEN PIDIE JOURNAL OF ECONOMIC MANAGEMENT & BUSINESS Volume 17, Nomor 1, April 2016 ISSN: 1412 – 968X Hal. 77-83 R U S Y D I Dosen pada Politeknik Negeri Lhokseumawe, Lhokseumawe The purpose of this research is to know the influence of Program Keluarga Harapan Aid (PKH) to Education Participation in Indrajaya Sub-district of Pidie Regency. The in study all heads PKH in Indrajaya Aceh district.

was randomly using "stratified random sampling" method as much as 10 percent from 409 respondents to get 41 respondents. The results showed PKH grant funds provided to increase education in Sub-district was to or influence education of children Indrajaya Pidie reached 96.8 percent and the rest of 3.2 percent influenced by other variables outside the model this research.

The provision of PKH assistance should be well targeted and truly at children's This important, such is only temporary and more focused on deciding the poverty chain. Keywords: Program Keluarga Harapan Aid (PKH), Education Participation 78 R U S Y D I LATAR BELAKANG PKH Keluarga merupakan satu Pemerintah rangka percepatan penanggulangan kemiskinan sekaligus pengembangan di perlindungan sosial, sudah di se - jak 2007. ini dikenal istilah Conditional Cash Transfer (CCT) atau bantuan bersyarat.

PKH, akan kepada Tangga Miskin yang sudah - kan Badan Statistik dan - gai RTSM diwajibkan menyekolahkan Rendahnya keluarga miskin keluarga tersebut mampu kebutuhan - didikan tingkat sekalipun. terbesar tidak sekolah karena ada bekerja mencari nafkah, pendidikannya cukup berbagai lainnya. dengan PKH merupakan cikal bakal pengembangan sistem per - lindungan sosial, khususnya bagi keluarga miskin, dengan akhir adalah partisipasi baik sekolah maupun sekolah Untuk partisi - pasi PKH dapat mereka yang di sistem termasuk mereka menjadi anak, un - tuk yang banyak pekerja anaknya dibekali pengetahuan berkaitan bimbingan pekerja dalam mempersiapkan kembali bangku sekolah. Komponen pendidikan dasar wa - jib tahun upaya angka anak pada keluarga yang sangat miskin.

Anak pen - erima pendidikan berusia tahun belum program dasar 9 harus diri formal atau formal hadir - 85% tatap Setiap peserta berhak bantuan PKH, itu Program maupun Dengan - mikian membuka terjadinya antara yang sisi (pelayanan) demand Dengan tetap desentralisasi, antar kordinasi tingkat serta antar pemangku kepentingan (stakeholder). Pada implikasi dari PKH bisa secara se - hingga PKH bukti yang dipertanggung Untuk pelaksanaan juga diikuti pro - gram dan yang Se - dangkan adalah Belajar menjadi yang dalam - bangkan dirinya memiliki dalam pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahklak serta yang tujuan yaitu meningkatkan ketaqwaan Tuhan Maha ke - cerdasan ketrampilan, budi pekerti, kepribadian memperte - bal semangat kebangsaan dan cinta tanah air, agar dapat manusia-manusia - gun dapat dirinya serta bersama jawab pembangunan bangsa.

Pendidikan dimulai anak dini tahun) ada walaupun belum Data UNICEF Situasi Anak Perempuan - hun mencatat 20% yang - kuti prasekolah terdapat anak hambatan verbal, mental, psikomotorik. kualitas anak dini antara dipengaruhi rendahnya pendidikan pengetahuan - luarga dalam menstimulasi perkembangan anak. STUDI KEPUSTAKAAN

Bank 1991, Todaro menyatakan tujuan pembangunan adalah meningkatkan kualitas manusia. Sedangkan United Nations Development Programme UNDP 1991 Todaro menyatakan cara untuk pembangunan adalah meningkatkan manusia.

Salah alat untuk aspek-aspek yang dengan manusia adalah melalui Human Development Index (HDI) yang dikenal dengan istilah IPM (Indeks Pembangunan Manusia). merupakan komposit terdiri dari tiga komponen utama, yaitu kesehatan, Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 79 pendidikan pendapatan diracik satu proporsional. kualitas adalah Pembangunan (HDI= Human Development Indeks) (Depdiknas RI 2008).

Indeks Pembangunan Manusia Indeks Manusia mengukur pembangunan berbasis sejumlah dasar hidup. - gait kualitas IPM melalui pendekatan dimensi Dimensi mencakup panjang sehat; dan yang Ketiga tersebut memiliki pengertian sangat luas karena terkait banyak Untuk dimensi - tan, angka hidup lahir. Selanjutnya mengukur pengetahuan gabungan angka huruf rata-rata sekolah.

untuk mengukur hidup digunakan - kator daya masyarakat sejumlah pokok dilihat rata-rata pengeluaran kapita pendekatan yang capaian - bangunan untuk hidup layak. Konsep Manusia dikembangkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), menetapkan kinerja manusia skala - dengan sebagai : : lebih 80,0; - menengah : antara - Bawah IPM 50,0 65,9; Rendah IPM kurang dari 50,0. Kemiskinan Kemiskinan BPS adalah ketidakmampuan memenuhi dasar.

Dengan kata lain kemiskinan dipandang sebagai kemampuan sisi untuk memenuhi makanan non - kanaan bersifat Garis makanan pada seseorang untuk kebutuhan makanan - nya sebanyak 2.100 kalori per orang. World Bank (2002) menetapkan garis kemiskinan US 2 orang hari. Bank - didefinisikan merupakan atau sumber daya yang dimiliki oleh rumah tangga atau individu untuk memenuhi kebutuhannya, berdasarkan perbandingan pengeluaran - luaran, atau lain individu beberapa yang dan yang dibatasi - tentukan tersebut dikatakan sebagai miskin.

Metode Penelitian Untuk pengaruh bantuan PKH partisipasi di - tan Kabupaten maka model regresi sederhana. - samaan linear menurut (2006 : 24) sebagai berikut: $Y = a + \beta X + e_i$ Berdasarkan diatas, analisis penelitian diformulasikan bentuk sebagai berikut: $PPA = a + \beta \ln PKH + e_t$ Dimana : PPA = partisipasi pendidikan a = konstanta β = Koefisien regresi PKH = Jumlah bantuan PKH e_t = Error term (variabel Pengganggu) Definisi Operasional Definisi variabel batasan variabel-variabel digunakan penelitian Batasan-batasan - but antara lain : 1.

Partisipasi adalah pendidi - kan si dana PKH yang dilihat berdasarkan lamanya pendidikan. 2. Jumlah bantuan adalah dana yang dialokasikan oleh PKH kepada RTSM dalam satuan rupiah 3. keluarga (pkh) sebuah program sosial bantuan bersyarat pemerintah. terse - but ketentuan hak kewa - jiban penerima program - arga sebagai pemerintah membantu tangga miskin memperoleh pelayanan yaitu - 80 R U S Y D I didikan kesehatan.

demikian - harapkan dapat mengurangi kemiskinan HASIL DAN PEMBAHASAN Penduduk Pidie proyeksi tahun 2015 418.882 jiwa terdiri atas jiwa laki-laki 215.958 penduduk - uan. Dibandingkan proyeksi pen- duduk 2014, Kabupaten mengalami pertumbuhan 2,02 dengan persentase pertumbuhan penduduk sebesar persen pen - duduk perempuan sebesar 1,76 persen.

Sementara itu besarnya angka rasio jenis kelamin tahun 2015 penduduk laki laki terhadap penduduk perempuan sebesar 93,96. Kepadatan penduduk di Kabupaten Pidie 2015 118 jiwa/km² - gan jumlah penduduk rumah 4 Kepadatan di kecamatan cukup dengan penduduk tert- inggi di kecamatan Sigli kepadatan sebesar jiwa/km² terendah di Kecamatan sebesar jiwa/Km². Sementara jumlah tangga pertumbuhan sebesar 1,97 persen dari tahun 2014.

BPS Pidie (2016) Kemiskinan Garis Kemiskinan Kabupaten Pidie pada tahun 2015 sebesar Rp. 374.031. Jumlah penduduk mis - kin memiliki pengeluaran - pita perbulan Rp. sebanyak 88.220 jiwa (21,18 %). Selama tahun kemiskinan di Pidie mengalami Garis sebesar 361.707,- ta - hun terus menjadi 374.031,- pada 2015. pendapatan yang dimiliki dapat kebu - tuhan hidup layak pada tahun 2015 adalah sebesar Rp 374.031,- per kapita per bulan.

Angka Partisipasi Sekolah (APS) Angka Sekolah merupakan persentase penduduk yang masih bersekolah men - urut usia memperhatikan pendidikan. dapat sebagai satu tercapainya yakni kepastian untuk pendidi - kan dan Peningkatan APS menjadi satu adanya di pendidikan. tinggi maka semakin besar jumlah penduduk yang mempunyai kesempatan pendidikan, bu - kan berarti meningkatnya APS juga meningkatnya pemerataan masyarakat meng - enyam pendidikan.

Secara APS menurun seiring pertambahan Selama 2013 2015, pada umur 7-12 baik maupun mencapai persen, seluruh di - bupaten pada umur telah mengenyam Sementara masih terdapat persen usia tahun dan 24,05 penduduk 16-18 yang belum pendidikan. dari kelamin, penduduk lebih dibanding Perbedaan semakin mencolok dengan usia. kelompok 13-15 APS laki- laki perempuan sebesar persen dan 100 persen, sedangkan pada kelompok usia tahun sebesar persen dan 81.96 persen.

Angka Partisipasi Murni (APM) Angka Murni merupakan jumlah yang bersekolah terhadap seluruh kelompok sekolah bersangkutan. Angka APM sebesar 94,58 persen. Hal ini menunjukkan, tinggi pendidikan, persentase usia yang bersekolah berkurang, kata masih terdapat banyak penduduk usia sekolah yang tidak melanjutkan ke yang tinggi. **Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.**

1, April 2016 81 Tabel 1 **Angka Partisipasi Sekolah (APS) Usia 5-18 Tahun di Kabupaten Pidie Tahun 2015 (%)** Kelompok Umur Jenis Kelamin Laki-laki Perempuan Laki-laki+ perempuan 5-6 42,69 43,50 42,99 7-12 100 100 100 13-15 98,31 100 99,17 16-18 69,79 81,96 75,95 Sumber: BPS Aceh 2016 Tabel 2 **Angka Partisipasi Murni (APM) di Kabupaten Pidie Tahun 2015 (%)** Kelompok Umur Jenis Kelamin Laki-laki Perempuan Laki-laki+ perempuan SD 89,33 100 94,58 SMP 78,60 97,68 88,32 SMA 61,52 69,21 65,42 Sumber: BPS Aceh 2016 Tabel 3 **Hasil Perhitungan Regresi Persamaan Regresi linear Sederhana Variabel B P value sig Konstanta Bantuan PKH 12,177 0,947 76,278 77,824** 0,000 0,000 R-square= 0,968 Koefisien determinasi = 0,968 P- value = 0,000 F-hit = 60056 ? = 5% Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015 (data diolah) 82 R U S Y D I Selanjutnya, dilihat jenis APM penduduk lebih dibanding penduduk pada jenjang, tercantum pada Tabel 2 berikut.

Hasil Estimasi Analisis Bantuan Keluarga Harapan Terhadap **Pendidikan di Kecamatan Indrajaya Kabupaten Pidie** Untuk pengaruh program keluarga (PKH) Partisipasi Pendidikan Kecamatan Kabupaten maka pengujian menggunakan alat regresi sederhana. peneliti ini **dapat dilihat pada Tabel 1**. Berdasarkan 3 diketahui hasil penelitian persamaan estimator PPA 12,77 0,947 Persamaan tersebut mengandung pengertian bahwa: -Konstanta 12,177 apabila variabel PKH konstan partisipasi di Indrajaya Kabupaten sebesar persen.

variabel PKH perubahan sebesar 1 persen maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya pendidikan Kecamatan **tan Indrajaya Kabupaten Pidie** sebesar 0,947 persen **dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap**. Koefisien (R^2) 0,968 menunjukkan bantuan mampu menjelaskan/mempengaruhi pendidikan Kecamatan Kabupaten sebesar 96,8 persen dan sisanya sebesar 3,2 persen dipengaruhi variabel diluar penelitian ini. KESIMPULAN Dari penelitian telah maka dapat diambil kesimpulan yaitu : 1.

PKH menjelaskan mempengaruhi pendidikan – RTSM Kecamatan Kabupaten – die persentase sisanya 3,2 di oleh lainnya diluar model penelitian ini. 2. pembuktian baik parsial maupun menunjukkan bantuan berpengaruh terhadap partisipasi anak-anak **di**

Kecamatan Indraja Kabupaten Pidie. SARAN Berdasarkan pembahasan kesimpulan dan penelitian maka yang dapat diberikan adalah sebagai berikut : 1.

Diharapkan kepada supaya Program PKH dapat kepada keluarga yang serta sedang menempuh pendidikan pada tingkat SLTA. 2. Diharapkan lembaga memberi bantuan PKH hendaknya tepat sasaran dan benar-benar untuk pendidikan Hal penting, bantuan tersebut bersifat dan terfokus untuk memuskan mata rantai kemiskinan setelah itu tidak diberikan lagi. 3. Masyarakat mendapatkan PKH berkonsentrasi untuk mengembangkan sampai selesai minimal tingkat SLTP.

Journal *Of Economic Management & Business* - Vol. 17, No. 1, April 2016 83 REFERENSI Aceh dalam angka 2016, BPS Provinsi Aceh. Arsyad. Lincoln, 2004. *Pengantar Perencanaan dan Pembangunan Ekonomi daerah*. Yogyakarta: BPF. BPS 2012 Indeks Pembangunan Manusia. Jakarta BPS 2009. *Profil Kemiskinan Di Indonesia Maret* 2009. Jakarta BPS 2015 Pidie Dalam Angka. BPS Pidie.

Gujarati (2006) *Ekonometrika*, Ghalia, Jakarta Direktorat Kesejahteraan Direktorat Bantuan Jaminan Departemen Sosial RI. 2008. *Pedoman Umum PKH 2008*. Direktorat Kesejahteraan Direktorat Bantuan Jaminan Departemen Sosial RI. 2008. *Pedoman Umum PKH 2013*. Direktorat Kesejahteraan Direktorat Bantuan Jaminan Departemen Sosial RI. 2008. *Pedoman Operasional Kelembagaan PKH*. Todaro, dan S.

Pembangunan *Ekonomi di Dunia Ketiga*, Kedelapan, Erlangga. UNDP, dan (2001). *Laporan Pembangunan Manusia, Demokrasi dan Pembangunan Manusia Indonesia*, Jakarta 2001. World Bank. 2002. *Indikator kemiskinan 2002*, Jakarta. 84 R U S Y D I *Journal Of Economic Management & Business* - Vol. 17, No. 1, April 2016 85 PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH UTARA *JOURNAL OF ECONOMIC MANAGEMENT & BUSINESS* Volume 17, Nomor 1, April 2016 ISSN: 1412 – 968X Hal.

85-104 Y U S N I A R Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe The of study to at effect organizational on motivated mediated performance, this study used quantified qualitative data. To analyze data, path by multiple regression motivation into mediation variable. The number of respondents used is 100 local secretariat apparatus North Aceh The of research that culture an on apparatus motivation, also tional culture have an effect on to performance, motivation also directly influence to performance, motivation also mediate between organizational culture and apparatus performance of secretariat of regency of north Aceh regency.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Performance 86 Y U S N I A R LATAR

BELAKANG Pembentukan organisasi adanya tujuan ingin di mendatang, setiap dipengaruhi perilaku sikap yang dalam tersebut mencapai Keberhasilan dalam tujuan sangat - tung kualitas, dan aparatur mengelola kerja terdapat organisasi secara - mal, tujuan dapat apa - bila adanya upaya **para pelaku yang terlibat dalam** setiap dengan segenap kemampuannya untuk kemajuan organisasi.

Salah satu terpenting suatu adalah sumber manusia, berperan subjek kebijakan kegiatan - sional. sebagai satu pengan - dali, faktor penting utama di segala organisasi. penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu men - dapatkan penanganan, perlakuan khusus di samping faktor manfaat yang lain. Kinerja organisasi dapat atau dapat dengan hal dis - ebankan setiap atau pelaku dalam organisasi menyumbangkan kemampuannya dengan organ - isasi pimpinan mengetahui cara tingkat tenaga dalam kinerja serta mengetahui kinerja harus sehingga tidak secara (Prawirosentono, Terdapat yang sangat antara perorangan kin - erja organisasi.

Dengan **perkataan lain bila kinerja** perorangan/karyawan maka besar organisasi baik Kin - erja akan bila mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja kare - na gaji dengan dan - punyai **harapan untuk masa depan yang** lebih baik. Selanjutnya aparatur hasil persepsi tentang mereka. - dasarkan beberapa faktor di lingkungan kerja, sep - erti kerja dialami kebija - kan prosedur, kepemimpinan, kelompok dan tambahan fasilitas memadai.

Fenomena terlihat saat ini, dalam aspek budaya organisasi masih ter - lihat cenderung ditempatkan posisi dan ditempatkan posisi sebaliknya sering tidak ini dari pegawai menginginkan - kan ditempatkan jabatan maupun struktural posisi Disamping juga terdapat antara aparatur satu aparatur terjadinya - runan para yang dengan penyelesaian pertanggung ang - garan dan kinerja tidak selesai pada yang ting - ginya sektoral kurangnya di - antara di Utara, ini banyak dalam hanya sebatas minimal/biasa-biasa atau - sifat terhadap sementara yang dapat secara ak - tif, mengabdikan untuk - ingan pencapaian dan organisasi.

Dalam ini ditandai ting - kat kedisiplinan yang masih rendah hal ini terlihat pada hari kerja senin sampai dengan jum'at masih banyak yang mengikuti pagi, terlambat kantor tidak kantor sama tanpa dan sebagian pegawai datang waktu dilihat dari apel siang sore, mencer - minkan kedisiplinan ketentuan masuk jam siang jam kerja masih kurang.

itu masih pegawai meninggalkan pada kerja keterangan ruang kerja adanya yang tepat waktu menyelesaikan serta adanya pada tugas relatif merata, adanya - pok-kelompok yang dalam pembagian sehari-hari terjadi - senjangan antara sesama pegawai. Sumber manusia pengamatan penulis Sekretariat dari kuantitas memadai dari kualitas kurang

dari penempatan di sebagian ada - **Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016** 87 wai ditempatkan posisi sesuai dengan ilmu dimiliki.

ini menimbulkan bagi untuk menghasilkan yang dari aparatur, pemimpin memberikan motivasi bawahannya terciptanya budaya yang artinya aparatur harus bekerja mandiri, inovatif dan dinamis **dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh** pimpinan sehingga dapat diselesaikan tepat waktu. Demikian pula perlu menegakkan disiplin guna melaksanakan tugas maksimal, suatu yang memberikan **kebutuhan pegawai, mengingat bahwa** disiplin kerja pegawai dimaksud optimal mencapai yang dan peningkatan masih ditingkatkan.

dari bahwa diupayakan agar tetap tinggi dan terus ditingkatkan, maka diperlukan untuk motivasi positif, budaya organisasi lebih serta kepemimpinan yang menciptakan kerja lebih kondusif sangat perlu untuk dilakukan. Keberhasilan tujuan tidak tergantung peralatan sarana prasarana lengkap, lebih tergantung manusia melaksanakan pekerjaan tersebut.

Aparatur yang berkualitas adalah yang tugas-tugasnya dan memberikan kerja baik atau prestasi yang yang dibutuhkan oleh organisasi **untuk mencapai tujuan organisasi.** pada keberhasilan organisasi adalah dari kerja Berbagai perubahan yang terjadi akibat dari reformasi menuntut baik maupun untuk inovasi-inovasi menghadapi perubahan berupaya menyusun yang dengan lingkungan.

Budaya diartikan nilai-nilai, yang dan dipatuhi yang suatu sehingga organisasi satu dan suatu anggota organisasi merasa dengan lain. Budaya tumbuh kuat memacu ke perkembangan lebih Disamping tantangan cukup kompleks bagaimana budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi pada pegawai keinginan sukarela partisipasi Orang akan dengan sendirinya dengan diperintah hanya akan kalau secara sukarela sadar Gunarsih, Orang bersedia cara biasanya sedikit dan ini pemimpin aparatur bukan sulit tetapi mengabaikan moral dan budaya organisasi aparatur negara.

Sejalan bergulirnya kebutuhan yang tinggi dampak krisis ekonomi dengan inflasi meningkat beban hidup Negeri semakin terpuaskan. ini berakibat motivasi dalam melaksanakan Gunarsih salah teori yaitu hirarkhi dari Maslow, kelima (fisiologi, keamanan, penghargaan, aktualisasi dengan sumber-sumber pada dimana perekonomian yang kurang stabil dan pengaruh lainnya sehingga kebutuhan sulit yang berdampak terhadap pegawai.

ini didorong kenyataan budaya yang sekarang kadang lagi memperbaiki dimasa seperti yang organisasi. dalam eksternal dapat mengisyaratkan perubahan misalnya adanya

yang tajam suatu instansi perubahan organisasi senantiasa mampu keinginan dengan lebih Di berasal lingkungan eksternal, perubahan juga berasal internal. contoh kepala kantor pendekatan-pendekatan untuk organisasi tercipta - erja yang baik.

88 **YUSNIAR** Sumber manusia peran besar suatu terutama mencapai organisasi. men - capai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku Oleh itu, mem - punyai penting membentuk/men - gelola dan teknologi yang Lagi pegawai berba - gai dari dan tekanan organisasi. kenyat - aannya, suatu ditentukan oleh yang pada organisasi dan yang ke - pada untuk tujuan tersebut.

Selama ini pandangan masyarakat terha - dap pelayanan pemerintah belum mampu memen - uhi masyarakat, pelayanan diberikan dapat secara lambat dan tidak efektif. Hal ini disebabkan pega - wai dalam birokrasi, memiliki inisiatif, menunggu perintah dari atasan, rendahnya kurangnya kurang produktif berakibat layanan - pada masyarakat. Dalam pemerintahan pembangunan pegawai sangat - lah karena negeri unsur negara melaksanakan - intahan dan pembangunan dalam mencapai tujuan nasional.

dalam (2011) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan un - sur karena selalu aktif dan dalam organisasi. adalah pelaku penentu - wujudnya tujuan organisasi. Pegawai negeri ditun - tut memiliki dalam - kan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam pemerintahan kemasyaraka - tan efektif efisien. Adapun organ - isasi dalam mencapai sangat membutuhkan serta yang anggota Kegiatan tidak akan tanpa keterlibatan manusia ada dalamnya.

dengan **pentingnya sumber daya manusia dalam** organisa - si, manusia unsur paling penting keberhasilan kegagalan suatu dalam berba - gai dan rangka tu - juan dan sasaran organisasi. TINJAUAN TEORITIS Kinerja **Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai** yaitu kerja kualitas dan yang oleh pega - wai melaksanakan sesuai - gan jawab diberikan Mangkunegara menyatakan pada umumnya dibedakan dua, **kinerja individu dan kinerja organisasi.**

Kinerja in - dividu hasil karyawan dari kualitas kuantitas standar kerja telah sedangkan organisasi gabungan kinerja dengan kelompok. menurut Dessler dalam (2011) - erja prestasi yakni - gan hasil dengan kerja ditetapkan, kinerja pada kerja. Robbin dalam Khoi - rusmadi bahwa pegawai sebagai dari antara dan motivasi.

Dari aspek studi manajemen kinerja pekerja hal memerlukan penting kinerja seseorang organisasi bagian kinerja - isasi, dapat kinerja organ - isasi tersebut Berkaitan manajemen ini, - ingkali membuat dengan - gira mengevaluasi adalah - jemen Padahal kinerja atau penilaian kinerja merupakan saja sistem kinerja. menurut (2001), di -

maksud dengan manajemen kinerja adalah sebuah proses yang atau berlangsung yang berdasarkan antara karyawan dengan langsungnya.

ini - puti membangun yang serta mengenai yang dilakukan. demikian kinerja merupakan sistem memiliki - **Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016** 89 lah yang harus - sertakan, mengharapkan menghendaki sistem kinerja dapat nilai bagi manajer kar - yawan. adalah suatu **dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung** jawabnya hasil yang Sementara kinerja kata men - gandung arti "Thing done" (suatu hasil yang telah dikerjakan).

Ada (tiga) utama berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), **usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukun - gan** (kesempatan bekerja). Cash Fischer dalam Thoyib mengemukakan kinerja **disebut dengan performance atau result yang** dengan yang dihasilkan individu pegawai. dipengaruhi kinera - isasi (organizational performance) itu yang pengembangan (organi- zational development), rencana kompensasi (com- pensation plan), sistem (communica- tion system), gaya (managerial style), struktur (organizational structure), kebijakan dan prosedur (policies and procedures).

Baron Greenberg dalam (2005) bahwa pada - vidu **disebut job performance, work outcomes, task performance.** Brahmasari mengemukakan kinerja pencapaian atas organisasi dapat out- put kuantitatif kualitatif, flek - sibel, bersifat pendek jang - ka juga pada individu, kelompok **ataupun organisasi.** Manajemen kinerja merupakan proses dirancang menghubungkan organisasi **tujuan individu, sehingga kedua tujuan** tersebut bertemu.

Kinerja dapat tindakan pelaksanaan yang diselesaikan seseorang kurun tertentu dapat diukur. (2006) bahwa 4 (empat) yang dalam adalah fungsi faktor-faktor yang terhadap pegawai, pencapaian organisasi periode tertentu. kinerja peranan penting peningkatan di kerja.

kinerja (performance apprais- al) dasarnya faktor guna mengembangkan organisasi efektif dan Pegawai dan - lukan berkenaan prestasi dan menyediakan untuk memberikan kepada jika **tidak sesuai dengan standar, maka penilaian mem - berikan** untuk **kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana** peningka - tan kinerja (Dessler, 1992). Berdasarkan teori atas dis - impulsikan kinerja merupakan kerja yang oleh dalam organisasi menurut ukuran profesionalisme dalam bekerja serta **wewenang dan tanggung jawab yang diberikan** dalam mencapai misi, dan tujuan organisasi bersangkutan **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja** Aparatur kinerja perbandingan ke - luaran yang dengan yang - berikan.

itu, juga hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian. Oleh itu, dan pekerjaan tinggi meng - hasilkan kinerja yang tinggi pula. memper - oleh yang dibutuhkan mental yang pandangan ke perbaikan yang diperhatikan organisasi faktor kualitas, - anan, dan nilai. Selain faktor juga faktor yang mempengaruhi pegawai, ketrampilan mental untuk terbuka berubah, trampil inisiatif, kemamp - uan merencanakan mengorganisir - iatan menjadi Faktor-faktor - but tidak berhubungan pekerjaan, memiliki pengaruh sama.

Hinggins diikuti Umar mengidentifikasi beberapa variabel berkaitan dengan yaitu mutu kejujuran inisiatif, - hadiran, kerjasama, pengeta - 90 Y U S N I A R huan pekerjaan, jawab pe - manfaat Rivai dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai penilaian lain tentang kepemimpinan kualiti - tas kerjasama, keputu - san, dapat perencanaan, komunikasi, (kecerdasan), masalah, sikap, motivasi, dan Selanjutnya, aspek-aspek - nilai yang tersebut dikelompokkan menjadi: 1. Kemampuan yaitu meng - gunakan metode, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta dan pelatihan yang diperolehnya. 2.

Kemampuan yaitu untuk kompleksitas dan bidang dari mas - ing-masing bidang perusahaan secara Pada setiap - vidu karyawan setiap memahami fungsi tanggung - jawabnya sebagai seorang karyawan. 3. Kemampuan interpersonal, antara kemampuan bekerja dengan lain, karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain. Menurut Bernardin and Russel (1993) terdapat 6 untuk kinerja yaitu: 1.

Quality yaitu tingkatan dimana proses atau pe - nyesuaian cara ideal dalam - akukan atau aktifitas sesuai harapan. 2. Quantity yaitu yang diwu - judkan nilai uang, unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah dis - elesaikan. 3. Timeliness yaitu di aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih ce - pat yang dan waktu yang ada untuk aktifitas lain. 4.

Cost yaitu dimana penggunaan daya berupa manusia, dan dimaksi - malkan mendapatkan yang - inggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. 5. Need for supervision yaitu dimana seorang dapat peker - jaannya perlu pertolongan bimbingan dari atasannya. 6. Interpersonal impact yaitu di seorang merasa diri, keinginan yang baik, dan bekerja sama di anta - ra rekan kerja.

Pendapat dikemukakan Dessler (2000) yang menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja pegawai, harus 5 faktor kin - erja yaitu: 1. Kualitas meliputi akurasi, - tian, penampilan dan penerimaan keluaran. 2. Kuantitas meliputi volume - aran dan kontribusi. 3. Supervisi diperlukan : - tuhan saran, arahan, atau perbaikan. 4. Kehadiran :

dapat - cayai/diandalkan dan ketepatan waktu. 5.

Konservasi pencegahan, an, kerusakan, pemeliharaan peralatan. Penda - pat and di hampir dengan dikemukakan Dessler. - mana menitikberatkan kualiti - tas, kerja dihasilkan organisasi. itu pada karakter pegawai, kehadiran. Seorang yang ciri-ciri faktor baik yang di atas, maka dapat dipastikan kinerja yang hasil - kan akan lebih baik.

Menurut (1993) yang mempengaruhi kinerja, yaitu: 1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor: a. Internal yaitu tinggi dan kerja keras. b. Eksternal yaitu mudah, baik, dari - kan, dan pemimpin yang baik. 2. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor: a. Internal (pribadi) yaitu kemampuan rendah dan upaya sedikit. b. Eksternal yaitu Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.

1, April 2016 91 sulit, buruk, kerja produktif, pemimpin yang tidak simpatik. Tercapainya organisasi dari sudut individu- yang dalam maka tampak betapa pentingnya yang dari individu organisasi Tanpa yang dari individu tingkat suatu maka tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesua - tu sulit mustahil Demikian pula dikaitkan motivasi yang melibatkan manusia, salah adalah negeri diharapkan - pai yang Sukses birokrasi pemerintahan tergantung peran kinerja Negeri dalam lembaga yang akan - dampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Indikator Kinerja Seiring perkembangan sistem kinerja semata dari personal pegawai tetapi secara harus pula tingkat pencapaian atau degree of accomplishment . Dalam ini, harus - kan bukan cara perilaku. Mungkin cara perilaku - tukan mempengaruhi atau ket - ercapaian, bukan bagian hasil tersebut. hasil dinilai pelaku, hasil diraih (kinerja individu), kelompok kelompok), oleh (kinerja dan suatu program kebijakan program kebi - jakan), dijelaskan 2004) bawah ini: a. Kinerja individu b. Kinerja kelompok c. Kinerja institusi (organisasi) d. Kinerja program/kebijakan.

Kinerja sektor sangat - merlukan pengukuran yang antaranya dapat mem - bantu dalam suatu strategi mencapai melalui instrumen finansial dan non finansial. Pengukuran kinerja sektor dilakukan maksud lain (a). memperbaiki kinerja pemerintah yang berfokus pada tujuan dan sasaran unit (b). kinerja sektor berguna pengalokasian - ber dan keputusan. Mem - pertanggungjawabkan publik dalam perbaikan komunikasi kelembagaan.

Penilaian adalah proses - nya organisasi pelaksanaan kerja Kegiatan dapat keputusan-keputusan dan umpan balik kepada para karyawan tentang pelak - sanaan kerja mereka serta memungkinkan perusa - haan mengetahui seberapa baik seorang karyawan bekerja dibandingkan standar-standar organisasi beberapa kinerja karyawan

2001): Loyalitas Semangat .(3). (4). - ma.5). (6). jawab Penca - paian target Dalam pencapaian target biasanya perusa- haan mempunyai strategi-strategi.

Menurut Tsui, Anne, dan (1997) dalam (2004) pengukuran - erja pegawai dan akan digunakan untuk mengukur indikator kinerja dalam - tian ini, yang terdiri dari : (1). Kuantitas kerja, (2). Kemampuan (3). waktu. Kreativitas yang dimiliki Budaya Organisasi Organisisasi secara harfiah berasal dari bahasa Yunani "organon" yang berarti alat atau instrumen.

Artinya ini bahwa adalah alat bantu manusia. Maka ketika seseorang mendirikan sebuah organisasi tujuan akhirnya bu - kan itu tetapi agar semua orang yang terlibat didalamnya dapat men - capai lain lebih dan Organisasi didefinisikan kelompok manusia (group of people) bekerja sama mencapai bersama common goals).

ini dua dasar dari organisasi manusia tujuan bersama yang hendak di capai (Sobirin, 2007). 92 Y U S N I A R Definisi lebih selanjutnya dikemukakan Stephen dalam - rin Organisasi unit yang - gaja untuk waktu yang relatif beranggotakan atau yang bekerja dan mem - punyai kerja terstruktur, didirikan untuk tujuan atau tujuan yang telah ditetapkan.

Darmono (2009) organisasi merupakan manusia secara ingin tujuan maka bersifat dan Jika tidak maka kelamaan - isasi akan dan menunjukkan aktivitas sekali. alat dan organisasi dilihat dua segi (1).Organisasi wadah organ - isasi sifat relative dan dasar organisasi relative (2). Organisasi sebagai proses interaksi. organisasi diungkapkan para yang ahli ilmu budaya namun sedikit - haman arti budaya atau bagaimana organisasi diobservasi dan diukur (Brahmasari, 2004).

Lebih lanjut Brah - masari mengemukakan hal dikarenakan kurangnya ten - tang teori budaya gambarannya dan kemungkinan hubungan dengan dampak (2003) Brahmasari (2004) bahwa perusa - haan corporate culture) merupakan dari budaya (organizational culture) terha- dap usaha perusahaan. istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara Marcoulides Heck dalam (2004) bahwa budaya sebagai konsep menjadi sarana mengukur dari organisasi, dan tu - gas, dampak dihasilkan.

ukuran yang dan dari kritis organisasi, pernyataan dampak - daya kinerja terus pada spekulasi, personal studi Glaser al dalam (2005) mengemukakan bahwa budaya organisasional ser - ingkali digambarkan dalam arti yang dimiliki ber - sama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual mitos-mitos berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang organisasi.

(dalam (2005) bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi - aksi ciri-ciri yang kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Tika mengemukakan dalam - bentuk organisasi dua penting yang diperhatikan unsur-unsur - bentuk organisasi proses - kan budaya organisasi itu sendiri. Sementara Robbins dalam (2006) mengenai (tiga) untuk suatu organisasi sebagai : Praktik (2). - men puncak (3). Sosialisasi.

Proses ini tiga ke - datangan, pertemuan tahap Tika memberikan tentang proses budaya melalui (empat) yaitu pertama interaksi pimpinan pendiri dengan dalam Pada kedua dari menim - bulkan yang menjadi - fak, dan Ketiga bahwa artifak, dan akan sehingga budaya Tahap terakhir bahwa rangka - hankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran (learning) kepada anggota baru dalam organisasi.

Hofstede (1997) dalam Munandar, Sjabadhyni, dan (2004) bahwa organisasi 5 ciri-ciri yaitu 1) organisasi satu - satuan integral saling 2) organisasi refleksi dari - isasi bersangkutan, Budaya berkaitan dengan hal-hal yang dipelajari oleh para antropolog, ritual, ceritera, ketokohan, Budaya dibangun sosial, pengertian budaya - si dari orang mendirikan organisasi (5) organisasi diubah. teori teori budaya Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.

1, April 2016 93 organisasi dapat disimpulkan adalah pola atau per - ilaku dan ungkapan-ungkapan dari asumsi-asumsi - si dasar dan nilai-nilai dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi orang lingkungannya. Karakteristik Budaya Organisasi Budaya hakekatnya pondasi bagi organisasi. pondasi dibuat tidak kokoh, betapapun suatu ia akan kokoh - tuk Organisasi mengarahkan masyarakat memperhatikan dua terkait budaya akan Bu - daya mengemukakan pegawai seperti yang diterima - ungkapkan Nicholson Johns. budaya karyawannya meng - gunakan sakitnya bekerja/lembur dan pengurangan kerja optimalisasi produktivitas.

Menurut Luthans dalam Putra (2009) karakter - istik penting budaya organisasi mencakup sebagai berikut: (1). Keteraturan perilaku yang dijalankan (2). Norma, seperti standar perilaku yang ada pada suatu atau (3). yang dominan, Filosofi, Aturan,(6). or - ganisasi. menurut dalam - diansyah ada macam budaya organisasi yang meliputi: (1). Inisiatif Indi - vidu. (2). Toleransi. (3). Pengarahan. (4). Integrasi (5). Manajemen. Pengawasan.

Identitas. Sistem (9). Terhadap Konflik.(10). Pola Komunikasi Ciri-ciri Budaya Organisasi Sebuah organisasi akan mengalami di depan, de - mikian umum organisasi ciri sama. akan memiliki lebih atau diband - ingkan hal yang satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Menurut Robbins (2006) ada 7 (tujuh) ciri-ciri budaya organisasi adalah sebagai berikut: (1). dan risiko.(2). - hatian terhadap hal detail. (3). Orientasi hasil. (4). Orientasi (5). tim. Keagresi - fan. (7). Kemantapan.. Menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karak - teristik akan gambaran dari organisasi Gambaran men - jadi untuk pemahaman yang para mengenai bagaimana diselesaikan dan cara anggota Budaya yang diamati pola-pola yang merupakan atau dari dasar nilai-nilai. et al. (1991) ciri-ciri sebagai (1).

dan risiko (innovation and risk taking). pelu - ang mengambil bereksperimen, tidak terhambat kebijakan prak - tek-praktek (2). dan (stability and security). hal-hal dapat sebelumnya predictability), - manan, penggunaan aturan-aturan mengarahkan (3). kepada orang respect for people). tol - eransi, dan terhadap lain.(4). hasil outcome orientation). Memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terha - dap capaian tindakan. Orientasi dan (team orientation and collabora - tion).

bersama terkoordinasi berkolaborasi. Keagresifan perjuangan (aggressiveness and competition). Mengambil tin - dakan-tindakan di menghadapi para pesaing. Sumber-sumber Budaya Organisasi Tika, dalam dan - etno, (2008:127), mengatakan bahwa proses pem - bentukan organisasi 4 tahapan, tahap terjadinya antar atau organisasi kelompok/perorangan organisasi. ta - hap adalah interaksi ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai, dan asumsi.

ketiga bahwa nilai, dan akan sehingga membentuk organisasi. terakhir adalah dalam mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran (learn- ing) anggota dalam Tosi, 94 Y U S N I A R Rizzo, seperti dikutip Munandar (2001), organisasi oleh - berapa yaitu: Pengaruh dari luar luas. Mencakup yang tidak dikendalikan hanya dapat dikendalikan organisasi.(3). dari nilai-nilai ada masyarakat.

Keyaki - nan-keyakinan nilai-nilai dominan masyarakat misalnya dan kebersihan. Faktor-faktor spesifik organisasi. (6). Organisasi selalu berinteraksi den - gan lingkungannya. Selanjutnya (1994), bah - wa kebudayaan muncul kelom - pok-kelompok di berasal macam-macam antara : stratifikasi sosial buruh-buruh/ pegawai, sumber-sumber dan pekerjaan, psikologis sendiri yang oleh para dan manajer-manajer melatarbelakangi kultur dalam pok yang Buchanan Huczyski elemen-elemen budaya organisasi atau perusahaan adalah kepercayaan-kepercayaan, - dapat-pendapat, dan Berbagai yang oleh tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya.

Dalam organisasi implementasi budaya dirupakan dalam perilaku perilaku dalam akan oleh or - ganisasi yang bersangkutan. Selanjutnya Hofstide dalam Munandar , Sjabadhyni, dan Wutun (2004), dalam Brahmasari Suprayetno, menge - mukakan budaya mempunyai (lima) pokok : Budaya - isasi satu yang dan saling (2). organisasi refleksi

sejarah dari organisasi yang bersangkutan, (3). organisasi dengan yang oleh antropolog, rit - ual, ceritera, ketokohan.

Budaya organisasi secara dalam - tian bahwa budaya organisasi lahir dari konsensus bersama sekelompok yang organisasi (5). organisasi diubah. Peran Budaya Dalam Organisasi Budaya organisasi me - mainkan peranan yaitu identitas anggotanya, komit - men visi misi serta - perkuat perilaku. budaya - isasi kuat, masing-masing akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari or - ganisasi.

sebagai dari akan memperkuat komitmennya terhadap visi dan misi Budaya akan perilaku organisasi. organisasi memberikan pengaruh individu dan proses organisasi. Budaya tekanan individu untuk ke tertentu, serta bertindak cara konsisten budaya Tidak satupun bu - daya yang yang berlaku universal. Yang terpenting adalah organisasi harus mengetahui budaya saat dan mengevaluasinya budaya berlaku tersebut dapat mendukung program perubahan or - ganisasi.

Membangun organisasi dapat mendukung perubahan organisasi dibutuhkan alat. Alat adalah yang yaitu yang segala tidak hanya atas bawah sehingga memperlancar usaha pembangunan budaya organ - isasi baru. komunikasi efektif, organisasi mengkomunikasikan perubahan, saran masukan anggota dan antar organisasi meningkatkan ang - gota Tingginya anggota organisasi akan menjamin suksesnya upaya mem - bangun organisasi baru da - pat mendukung perubahan organisasi.

Indikator Budaya Organisasi Menurut Sithi-Amnuai Asfiah (2010) : being developed as they learn to cope with problems of external adaptation and internal integration" (Pembentukan or - ganisasi tatkala organisasi - jar masalah, masalah-masalah yang perubahan maupun Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 95 masalah yang persatuan keutuhan organisasi). Dasar berupa organisasi dan kerja.

budaya dalam organisasi diawali oleh para pendiri (found- er) institusi melalui tahapan-tahapan sebagai beri - kut : (1). mempunyai untuk mendirikan organisasi. (2). Ia menggali dan men - garahkan baik yang - ham setujuan dia biaya teknologi. Vijay dalam (2010) dengan asumsi yang dalam organisasi membagi Sharing Assumption" Sharing berbagi yang sama nilai sama oleh mungkin warga organisasi.

Asumsi nilai yang ber - laku sama ini dianggap sebagai faktor-faktor yang membentuk organisasi dapat menjadi : - Share thing , misalnya pakaian seragam seperti KORPRI PNS, PGRI yang menjadi ciri khas organisasi tersebut. - Share saying , ungkapan-ungkapan ungkapan pemeo didunia - kan istilah wuri baldatun thoyibatun

robbun diperguruan - hammadiyah.-

Share doing , pertemuan, kerja kegiatan sebagai aktifi - tas yang ciri suatu seperti mapalus Sulawesi, di Bali. Share feeling , bela aniver - sary, selamat, wisuda dan sebagainya. budaya tersebut oleh indikator, - gaimana oleh et.al yaitu pegawai, dari - jemen, terbuka, pegawai, tidak curiga dan integrasi pegawai.

Motivasi Kerja Motivasi kejiwaan mendorong, mengaktifkan menggerakkan menyalur - kan sikap tindak-tanduk yang dikaitkan pencapaian Siagian Dorongan bekerja dipengaruhi kebutuhan harus - nuhi tingkat yang pada setiap sehingga terjadi motivasi berprestasi. Robbins (2008) yaitu untuk - kan sebagai untuk - kan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, dikondisikan kemampuan upaya untuk suatu in - dividual.

Masrukhin Waridin (2006) bahwa merupa - kan psikologis menunjukkan individu pekerjaan, puas, ikut bertanggungjawab aktivitas peker - jaan dilakukan. menurut - ler, motivasi dasarnya proses yang seberapa usaha akan untuk pekerjaan. Selanjutnya Hasibuan dalam Sugiyarti mengatakan : mempersoalkan caranya daya potensi agar bekerjasama secara berhasil dan - judkan yang ditentukan.

den - gan tersebut atas Heidjrachman dan Husnan dalam (2007) bahwa merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar mau mel - akukan yang inginkan". lanjut menurut dan (1997) motivasi keadaan pribadi yang keinginan melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan teori – teori diatas motivasi terse - but disimpulkan motivasi suatu yang dalam seseorang maupun dari lain melaku - kan guna mencapai yang telah ditentukan sebelumnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Herzberg dua yang kondisi seseorang motivasi - strinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan motivasi ekstrinsik yaitu dorong datang luar sese - orang dari tempat bekerja. Faktor-faktor menurut yang dikutip Siagian dibagi dua kelompok yaitu instrinsik fak - 96 Y U S N I A R tor Faktor meliputi keberhasilan, tanggung - jawab, pengembangan.

faktor ekstrinsik gaji/upah, kerja, kondisi status, kerja, hubungan pribadi. akan - tan kondisi fisik, hubungan antar dan kebijakan - wasan, gaji dan upah. Dari motivasi atas di - jelaskan seseorang terdorong instrinsik menyenangkan me - mungkinkan kreatifitas inovasi serta perlu dengan Kepuasan disini dikaitkan perolehan yang materi. mereka terdorong faktor-faktor cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada dan diarahkan perolehan yang dari - isasi.

Faktor tidak mendorong pegawai berkinerja akan jika faktor-faktor ini dianggap tidak memuaskan dalam berbagai seperti tidak kondisi kerja tidak menyenangkan, hal tersebut dapat juga menjadi ketidakpuasan Faktor-faktor mempengaruhi menu - rut Saydam dalam (2005) mengelompokkan faktor-faktor motivasi ke dalam dua yaitu eksternal - tik dan internal pribadi). Faktor yaitu kerja menyenangkan, kompensasi, yang adanya atas sta - tus dan tanggung jawab.

Sedangkan faktor internal yaitu tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan, kebutuhan, kelelahan dan Menurut (1984) Prabu jenis-jenis dibagi 2 (a). positif positif) yaitu dorongan bersifat (b). Motivasi negative (incentive negative) Indikator Motivasi Kerja Indikator dimensi kerja (1) rasa haus, kebutuhan dan memperoleh penghasilan yang dapat digunakan dalam memenuhi fisiknya; keselamatan perlindungan kerugian dan (3) faktor sayang, memiliki, diterima baik persahabatan; mencakup penghormatan (5) untuk seseorang/sesuatu dengan bisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian tujuan dan kebutuhan Stephen (2007) Utami Herzberg bahwa manajer ingin motivasi bawahannya perlu terlebih adalah faktor menimbulkan puas dengan mengutamakan yang intrinsik.

motivasi sifatnya dapat dengan adalah berikut: Keberhasilan Pengakuan/penghargaan Pekerjaan sendiri. Tanggung jawab (5) Pengembangan. Naylin motivasi ditingkatkan apabila keinginan dan kebutuhan yang diharapkan pegawai dipenuhi. dan - nan tersebut antara lain : (a). Pegawai ingin dipuji dan (b). membutuhkan terhadap (c). membutuhkan kesempatan untuk maju dan memperoleh pengalamannya. Pegawai komunikasi, (e).

membutuhkan keadilan tejamin dari terhadap - han hal-hal, jabatan pemberian fasilitas dinas dan sebagainya. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. tujuan tercapai akan tercapai dan untuk kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

KERANGKA KONSEPTUAL Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Budaya seringkali hasil kreasi sendiri. khusus yang para organisasi para penerus membantu budaya yang dengan dan Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 97 asumsi bersamaan yang dipandu oleh kepercayaan pribadi dan sendiri juga pemimpin organisasi.

Penelitian dilakukan Resetiawan menyimpulkan budaya berpengaruh kinerja Daerah Minum Blora. hasil Adjusted Square sebesar artinya hubungan antara kedua variabel tersebut. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kinerja adalah satu utama mempengaruhi organisasi. pegawai hubungannya dengan hasil seseorang organisasi.

pekerjaan menyangkut - tas dan ketepatan waktu. Sedangkan kinerja pegawai oleh / , motivasi, kerja, peraturan dan terpenting kepemimpinan organisasi. Betapa kinerja bagi sehingga karyawan berbasis dan kerja - kan satu dapat kinerja, karena karyawan kompetensi dan kerja wujud - hatian pengakuan atau kepada yang kemampuan kerja, kerajinan dan kepatuhan serta disiplin kerja.

Motivasi masalah organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap karyawan berbeda satu dengan yang lain. Penelitian dilakukan Reza yang adalah berpengaruh - dap karyawan, penelitian - dilah menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan Kinerja aparatur. Berdasarkan pemikiran dikem - bangkan budaya berpengaruh tidak terhadap aparatur, motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam memediasi budaya terhadap kinerja. Hal didukung penelitian yang oleh (2008) dan Sugianto Cahyono Suharo Rahmawati, Warella dan Hidayat (2006), Abdillah (2011), bahwa Motivasi memediasi antara budaya organisasi kinerja. Motivasi hubun - gannya dengan suatu - erungan berbuat guna tujuan.

hubungan kuat motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa karena adanya dorongan kerja. yang sangat oleh kerja tinggi pula, semakin motivasi seseorang maka semakin pula - erja suatu organisasi. METODE PENELITIAN Penelitian dilakukan rangka - peroleh yang dengan - masalah menyangkut penelitian yaitu organisasi, dan aparatur.

ini pada - tariat Kabupaten Aceh alamat Mayjend Hamzah Lhokseumawe. Populasi sini keseluruhan yang ada Sekretariat Kabupaten Utara berjumlah orang, kriteria yang terdiri dari 59 orang Golongan IV, 107 orang Golongan 62 Golongan dan orang Golongan. Sedangkan yang adalah berdasarkan rumus Slovin adalah sbb : $N = \frac{N_1 + N_2}{1 + (e)^2}$ $N = \frac{233 + 233(0,10)^2}{1 + 0,01} = 100$ Jadi menjadi adaalah orang responden merupakan yang - erja Sekretariat Kabupaten Aceh. Adapun model analisis data yang digunakan untuk menganalisis Budaya terhadap yang mediasi motivasi digunakan regresi linier berganda dengan analisis jalur yang diukur dengan skala likert. Definisi Operasional Variabel Budaya (X) pola perilaku dan ungkapan-ungkapan dari asumsi-asumsi - 98 Y U S N I A R si dasar dan nilai-nilai dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara.

Motivasi (Y1) adalah dorongan diri melakukan - jaannya untuk tujuan telah ditentukan sebelumnya. Kinerja merupakan kerja di - capai aparatur menurut profesional - isme dalam bekerja serta wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya mencapai visi, misi, tujuan Daerah Aceh Utara.

Metode Analisis Data Analisis yang data yang diyangdikuantifikasikan terlebih dahulu yaitu data dari dirubah angka yang dalam liker digunakan - lisis jalur dengan persamaannya adalah : $Motivasi = a + Budaya\ Organisasi\ p2 + e1$ $Kinerja = a + Budaya\ Organisasi\ p1 + Motivasi\ p3 + e2$ HASIL PENELITIAN Uji Reliabelitas Suatu koesianer dikatakan valid jika pernyataan pada mampu mengungkapkan suatu diukur koesianer Dalam hal ini mengukur kuesioner tentang budaya organ - isasi jumlah adalah moti - vasi jumlah adalah dan dengan jumlah kuesinernya adalah 6. Berdasarkan Ghazali apabila cronbach lebih besar 0,60 kontruk variabel reliable.

Tabel dapat hasil output bahwa dari organisasi, motivasi dan kinerja memberikan nilai > maka variabel dapat - takan reliable. Uji Validitas Uji validitas digunakan untuk mengukur sahn - ya validnya kuesioner. koesianer dikatakan jika pada mampu suatu diukur kuesioner Uji dilakukan - gan nilai hitung r untuk of (df) 100-2 hal ini jumlah dengan alpha 0,05 maka didapat rtabel adalah 0,196.

Sedangakn rhitung adalah : Berdasarkan hasil rhitung dengan rtabel maka diperoleh adalah, rhitung besar dengan rtabel maka indikator-indikator dari ketiga variabel tersebut adalah valid. Uji Normalias Data Untuk melihat normal atau tidaknya data maka dilakukan normalitas one Kol - mogorov-Smirnov. Data yang terlihat pada Tabel 2, terlihat bahwa nilai sebesar dan nilai - kan jauh 0,05 berarti re - sidual secara atau asumsi klasik normalitas.

Uji Multikolineritas data Hasil nilai menunjukkan bahwa variabel organisasi mo - tivasi nilai kurang 0,10 yang tidak korelasi vari - abel. perhitungan variance Faktor hal sama nilai VIF lebih kecil dari 10. Heterokedastisitas Uji bertujuan men - guji model terjadi samaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lainnya.

menguji ini uji glejser, seperti terlihat pada Tabel 3 Dependent Variable: Kinerja Hasil dari menunjukkan tidak ada variabel budaya organisasi dan motivasi yang signifikan statistik mempengaruhi Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 99 Tabel 1 Reliability Statistics Cronbach's Alpha Cronbach's Alpha Based on Standardized N of Items .725 .650 .735 .723 .646 .734 6 5 6 Tabel 2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual N 100 Normal Parametersa,b Mean .0000000 Std. Deviation .40876944 Most Extreme Differences Absolute .361 Positive .361 Negative -.325 Kolmogorov-Smirnov Z 3.001 Asymp. Sig. (2-tailed) .089 a. Test distribution is Normal. b.

Calculated from data. Tabel 3 Coefficients a Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. Collinearity Statistics B Std. Error Beta Tolerance VIF 1

(Constant) 3.298 .818 4.030 .000 Motivasi .840 .069 .771 12.068 .000 .967 1.034 B.
 Organisasi .167 .112 .184 1.496 .045 .967 1.034 a. Dependent Variable: Kinerja Tabel 4
 Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients T Sig. B Std. Error Beta 1
 (Constant) 3.298 .818 4.030 .000 B.organisasi .167 .112 .184 1.496 .009 Motivasi .876 .144
 .508 2.068 .000 a.

Dependent Variable: Kinerja 100 **Y U S N I A R** variabel Jadi disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. PEMBAHASAN **Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap** Motivasi Kerja Budaya inti apa penting dalam seperti memberi - intah larangan menggambarkan yang dan dilakukan menga - tur anggota. budaya **apa yang boleh dilakukan** atau tidak boleh dilaku - kan dapat sebagai pe - doman dipakai menjalankan organisasi.

dasarnya organisasi - upakan untuk setiap yang aktivitas bersama-sama untuk tujuan Dalam - ka tujuan tersebut, dilihat penerapan bagaimana budaya tersebut mempengaruhi motivasi kerja. Berdasarkan dari maka dapat adalah sebesar dengan nilai lebih dari alpha 0,05 dapat bahwa organisasi - pengaruh motivasi aparatur - retariat Aceh Hal sejalan dengan yang oleh (2008) menyatakan Kepemimpinan dan Organisasi terhadap Motivasi Kecamatan Kota Malang juga oleh (2005) yang bahwa Organisasi - pengaruh Motivasi Budaya pola diterapkan Sekretariat Ka - bupaten Utara pola dan organisasi dipahami, dan sehingga tersebut - berikan tersendiri dan dasar berperilaku dalam menjalankan organisasi, sehingga budaya dapat meningkat - kan kerja dimana dan integritas yang dominan dalam budaya organ - isasi.

Budaya **Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja** Aparatur Budaya seringkali hasil kreasi pendirinya. khusus, - mpinan diterapkan pendiri dan penerus membantu - kan yang dengan dan bersama dipandu kepercayaan para dan organisasi. dilakukan Eko Risetiawan menyimpulkan pen - garuh antara organisasi motivasi terhadap karyawan daerah minum Blora.

hasil diperoleh R² 0,667 bahwa variasi dependen dijelaskan variabel secara sebesar 66,7% signifikan tingkat 95% sisanya 23,3% oleh variabel lain dari luar model penelitian. Menurut and C. (2000) budaya juga memediasi kepemimpinan kinerja Sementa - ra et (2005) paling ada yang diantara dari kepemimpinan itu dengan budaya organisasi. Hasil output memberikan nilai Unstandardized Coefficients Beta pada persamaan pertama sebesar 0,141 dan nilai sig pada 0,004 yang berarti budaya organisasi terhadap Nilai koefisien beta merupakan nilai P2. Pada regresi nilai - standardized budaya dan nilai 0,876 dua- signifikan.

Nilai unstandardized beta budaya organisasi 0,167 merupakan jalur sig dan e1 = 0,612

Motivasi 0,141 0,876 Budaya 0,167 Kinerja Organisasi $e_2 = 0,485$ Gambar 1. Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 101 motivasi merupakan P3. - sarnya $e_1 =$ dan - sarnya $e_2 = 0,485$ Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Berdasarkan uji persamaan menunjukkan nilai dengan thitung 2,068 nilai ada - lah 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa motiva - si berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh ke - erja dapat berpengaruh langsung yaitu Budaya ke sebagai intervening ke Besarnya langsung 0,141, pengaruh langsung (0,141 0,876 0,123 to - tal budaya ke adalah 0,167 (0,141 0,876) 0,290. ini Penelitian dilakukan Regina Reza pengujian motivasi menunjukkan t sebesar dengan taraf hasil 0,000 lebih dari yang budaya berpengaruh terhadap motivasi dan juga didukung oleh Penelitian dilakukan Rokhmala Hasboro Abdillah menyatakan mo - tivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi ini mengartikan bahwa semakin budaya berpengaruh - pada semakin meningkatnya motivasi kerja aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. Pengaruh Kerja Kinerja Aparatur memiliki positif signifikan kinerja kondisi mengartikan semakin motivasi berpengaruh kepada semakin meningkatnya kinerja - ja di Daerah Utara. perhitungan telah diperoleh nilai thitung sebesar 2,068 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000.

taraf signifikansi tersebut 0,05 yang pengaruh motivasi dan aparatur. penelitian ini peneltiain yang - ah oleh Hasboro (2011) bahwa kerja - garuh signifikan kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. KESIMPULAN Budaya berpengaruh Mo - tivasi pada Daerah Aceh yang dengan sig dengan $\alpha 0,05$ juga organisasi berpengaruh Kinerja pada Daerah Aceh hal juga dengan organisasi membuktikan bahwa sig dari $\alpha 0,05$ selanjutnya berpengaruh Kinerja pada Kabupaten Utara motivasi dapat antara organ - isasi kinerja Sekretariat Ka - bupaten Aceh Utara.

SARAN Budaya memiliki pengaruh signifikan motivasi artinya - tor budaya dan kerja - dah dengan sehingga terjalin hubungan baik antara dengan bawahan sekaligus dengan kerja. Hubungan baik menjadi dalam dan menimbulkan antara hal mudah-mudahan dipertahankan juga ditingkatkan kembali. Motivasi sebagai mediasi, - na kerja berperan meng - hasilkan diharapkan pimpinan untuk terus bawahannya dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

102 YUSNIAR REFERENSI Ardiansyah, Asrori, Kepemimpinan Diakses Mei [http://kabar - didikan. Blogpost.com/2011/04/pengertian-kepemimpinan-karismatik.html](http://kabar-didikan.blogspot.com/2011/04/pengertian-kepemimpinan-karismatik.html) Asfiah, (2010), Organisasi, 15, ([http://nurulasfiah, staf.umn.ac.id/2010/bu](http://nurulasfiah.staf.umn.ac.id/2010/bu) - daya - organisasi/) Bacal, Robert, (2001), Performance Manajemen, Terjemahan Surya

Dharmadan Yanuar Irawan. Jakarta; Gramedia Pustaka Utama.

Bernadin, Jhondan Joyce (2003) Resource : An - proach, international edition, Singapora: Mc Graw Hill. Brahmasari, dan (2008), Motivasi Kepemimpinan Bu - daya terhadap Kerja serta pada Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, Jurnal Manajemen dan Kewirau - sahan, Vol 10 No. 2 September 2008.

Cahyono, (2005), Budaya Kepemimpinan Motivasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI, Volume 1. Dessler, (2000) Sumber Manusia, terjemahan, Penerbit pr - enhallindo. Fikri, (2008), Tipe dan Organisasi Motivasi Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, Jurnal Aplikasi MANajemen, Volume 6, No. 1, April 2008.

Ghozali, (2009), Multivariate program cetakan Semarang, Penerbit UNDIP. Hasibuan, P. Melayu, (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Jakarta, Penerbit Gunung Agung. Kartono, KArtini, (1994), Pemimpin dan kepemimpinan, Jakarta, Penerbit PT . Raja Grafindo Persada.

Keban, Yeremias, Enan Strategis Administrasi Konsep, Teori Issu, - karta : Grava Media. Khairusmadi, (2011). Analisis Kepemimpinan Tranformasional Kinerja Pegawai Budaya sebagai Intervening. os Business Enterprise Development Vol 16 No. 1 Mahadewi, Hal-hal mempengaruhi Organisasi Oktober, 2010. [blogspot.com/2010/hal-hal yang mempengaruhi budaya.html](http://blogspot.com/2010/hal-hal-yang-mempengaruhi-budaya.html)) Mangkunegara, Anwar Prabu, Prilaku dan Organisasi, Penerbit PT. Aditama. Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.

1, April 2016 103 Munandar, Asher Sunyoto, (2008) Psikologi dan Organisasi Jakarta, Universitas Indonesia Press Naylin, Pemenuhan Pegawai Menuju A. Mo - tivasi Pegawai (Motivation of Personal), Buku III, Jakarta: Penerbit PT . Alex Media Komputindo. O, C. Chatman, A Caldwell, F People Organizational a comporison approach to assessing personorganization fit. Academi of Management Joernal, 34 (3).

Prabu, Anwar, Motivasi Kepuasan Pegawai Koordinasi - arga Berencana nasional Kabupaten Muara Enim, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya vol 3 No. Desember 2005. Prawiro Suryadi, Manajemen Daya Kebijakan Karyawan, Yokyakarta, BPFE. Putra, Hendri Indra (2009), Karakteristik Budaya Organisasi, Diakses 30 Mei 2012 , [http://benaigenera - tion.blogspot.com/2009/01/karakteristik-budayaorganisasi-html](http://benaigenera-tion.blogspot.com/2009/01/karakteristik-budayaorganisasi-html) . Rivai, Veithzal, (2005) Manajemen Sumber D Aya Manusia, Jakarta, Penerbit Raja Grafindo Persada.

Robbins, (2006), Organisasi, X) Molan Ahmad Penerjemah) Jakarta, Indeks Gramedia.

Robbins, dan Timonthy, A. (2008) Organizational Jakarta, - dia Jakarta Siagian, P, Manajemen Daya Cetakan belas, Bumi Aksara. Simamora, H (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, STIE YPKN.**

Sobirin, Budaya Makna Aplikasinya Kehidupan - isasi, Yogyakarta, **Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen** YKPN. Sugiyarti, dan , (2007), Gaya terhadap Karyawan, PT, Future Computer, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 4, 1 Timple, (1999), Manajemen Daya : Pegawai, PT. Media Kompotindo. Tika, Poburudu, Budaya dan KinerjaPerusahaan, PT. Bumi Aksara.

Thoib, Armanu, Hubungan Budaya dan pendekatan Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7 (1). 104 **Y U S N I A R** Tjahyono, Binawan Nur dan Ginarsih Tri, 2006, Pengaruh Motivasi Kerjadan Budaya Organisasi terha - dap Pegawai Lingkungan Marga Jawa Tengah, Jurnal dan Manajemen, Vol II Utami, Torisa Pengaruh kepemimpinan terhadap Kerja - yawan PT. Trade Indonesia- Tangerang. Luhur Jurnal Volume No.1.

Waridin Masrukhin, Pengaruh Kerja, kerja, Organisasi kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Ekonomi Bisnis, Volume 7, No. 2. **Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 105 PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS JABAL GHAFUR JOURNAL OF ECONOMIC MANAGEMENT & BUSINESS** Volume 17, Nomor 1, April 2016 ISSN: 1412 - 968X Hal.

105-116 **Z U L K I F L I** **Dosen pada Fakultas Ekonomi** Universitas Jabal Ghafur, Pidie The of lecturer a is by variables. This research was conducted at Jabal Ghafur University using three variables; work - load, working environment and compensation towards the performance of the lectur - ers of Jabal Ghafur University.

The objective of the research was **to find out the** effect of working and towards performance the Data collected distributing to lecturers Jabal University. Analytical used this to its was multiple regression results that workload, working environment, and compensation affect the performance of the lecturers and the effect is significant at 5% df.

Correlation of independent variables on the depend - ent variable was perfect and determination coefficient stated that workload, working environment compensation that performance the of Jabal University 90.8%. can concluded workload, environment compensation a effect it suggested the lecturers should be given opportunity to continue their study to a higher level.

Keywords: Workload, Working Environment, Compensation, Lecturers' Performance 106
ZULKIFLI PENDAHULUAN Universitas Ghafur institusi yang di jasa Dalam rangka menghasilkan suatu produk yang berkuali - tas harus dibutuhkan yang baik berkualitas, ada untuk menghasilkan yang kompetensi meliputi kognitif, maupun - motor. upayanya dosen tenaga dituntut memiliki - puan kinerja baik.

Wirawan dalam Margiati (2010), konsep kinerja merupakan singkatan kinetika kerja dalam bahasa adalah performance. Kinerja performance adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi individu-individu suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu. Kinerja yang sering disebut prestasi adalah hasil secara dan yang - capai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung yang pada tert - entu.

dosen kegiatan mengajar oleh dosen tenaga Jika dosen maka hasil belajar akan pula, - hingga signifikan mutu - san dihasilkan sebuah pen - didikan. dosen dalam tujuan pembelajaran yang optimal. Parameter dosen baik mengacu pencapaian pelaksanaan Dharma Tinggi. hal yang tampaknya belum dicapai dosen yang di Universitas Ghafur Ada prioritas untuk visi, dan yang ditetapkan termaktub Renstra 2011-2015, memantapkan kampus, - kan sehat manajemen transparan meningkatkan lulusan untuk daya saing nasional. Untuk mencapai ketiga prioritas ditetapkan sasaran berbagai strategi.

Adapun sasaran-sasaran tersebut adalah meningkatnya kualitas pembelajaran, men - ingkatnya dan penelitian pengabdian serta ilmiah, kerjasama tatakelola dan manajemen sehat meningkatnya - ampilan Saat kelima tersebut sedang secara oleh or - ganisasi di lingkungan Universitas Jabal Ghafur. Kegiatan Belajar (PBM) meliputi kuliah, praktikum, kuliah umum, tutorial, skripsi, praktek, diskusi, sesuai dengan yang dilengkapi - gan perkuliahan,berita kehadiran, berita perkuliahan, dan daf - tar / diktat/modul dan praktikum, akademik, dan perpustakaan, SDM.

kehadiran dan mahasiswa dalam perkuliahan dan praktikum, dicatatkan berita manual SIM Sementara semester - kan penilaian ataupun yang unsur UAS, tugas, dan penilaian yang oleh dosen mata Pelaporan - tan dilakukan rutin in - sidental, manual SIM Akademik. Kinerja proses yang oleh dapat dari indika - tor. indikator mahasiswa gambaran terdapat IPK - san untuk Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan tiap angkatan standar Unigha empat tahun terakhir (2009- 2012) memang cukup menggembirakan mengalami peningkatan. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:
1. Bagaimana kerja berpengaruh terhadap dosen Jabal Ghafur. 2.

Bagaimana kerja ter - hadap kinerja dosen Universitas Jabal Ghafur. 3. Bagaimana berpengaruh kinerja dosen Universitas Jabal Ghafur. Penelitian ini bertujuan untuk: 1.

Untuk Pengaruh kerja - ja kinerja Universitas Ghafur. 2. Untuk Pengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Jabal Ghafur. Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No.

1, April 2016 107 TINJAUAN PUSTAKA Beban Kerja Definisi beban kerja menurut Tarwakugr - heni, adalah ap rjaan bebbayang rsanutan. tersebut dapat berup Sementara Gunawan mendeni "beban klah pekyanarus diselesaikan sekeloatau g dwaktu Dari adefinisi dapat kesimbaban adlah lah yang diselesaikan eh g alam janwaktu Beban erjdaberup bebfisik mental at g dari sudut obktiubf. Dosen salah komponen dalam sistem di ting - gi.

tugas, tanggung dosen - gat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, mencerdaskan bangsa, meningkatkan manusia yang meliputi iman/takwa, mulia, penguasaan pengetahuan, dan seni, mewujudkan Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Kompetensi pendidik, dos - en, sebagai pengetahuan, keterampilan perilaku harus dihayati, dan oleh dalam tugas Kom - petensi meliputi pedagogik, kompetensi kompetensi dan kompetensi Tugas dosen - lah melaksanakan tridharma perguruan tinggi den - gan kerja sedikit dengan (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik.

Sedangkan atau besar dosen jabatan tertinggi satuan tinggi mempunyai khusus buku karya serta - nyebarkan gagasannya mencerah - kan Pelaksanaan utama ini perlu dievaluasi dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen kepada para kepentingan. dosen menentukan pelaksanaan Per - guruan sebagaimana ditunjukkan dalam profesional Untuk - min tugas berjalan den - gan kriteria yang ditetapkan dalam peraturan Dampak Beban Kerja Nugr(2009) yebahwa an kerja an yaitapa k - jterlalu at keman dapmenbakkan anpmende ganan u ya ementara menurut Bu 2009), akibat - bkefisik nbeyag rhubden - gan aktu ryanlebih 8 mda - pat enurunkan vitkerja a sakit.

Menurut Lisnyett - ban kerjyannggi menbakkan banya kesempatdosen mempersiapkan materi, mempersiapkan dan untuk ga - jaelain u, beban keja nnggi - nabkan berkuranya wyan oleh dalam an an pgetahuinddu itsendiri, kemampuanmenai asin wun - tuk damelaksanakan penelian dan pen ada masrak er - j g nggi menbakbberkuranya wakyandipakai dalam informasi , menpe - gan knologi, gan dan terbadang kmuann.

Lingkup Beban Kerja Dosen Undanan Nomor Tahun ten - tDosen Dosen gaimp72 a1menbutkan wa kdosen meatan pokok yaitanakan plajaran, anakan an, lakukaevaluasi amembimdan melatimelakukan timelakukan tambahaserta penkepada masakat. ban rja

ebaandim sekurgranya den12 krsemester dan ankyaya 16 ksemKetlebi 108 **ZULKIFLI** mengenai an a osen gaima a - sud a(1) an ya(2) oleh ap satuan kan nggi i pan pendang Beban ke en m an (tu - gasyandiberikan pimper tinggi epada namun kian bebn tiharus " top down ", juga skan bebya (mis - alnmpeneliian pembuatan ku ajar dan lainean memint - gas untuk kersebetentuan jumlah sks terpenuhi.

kti Skredit (SKS) dosen adalah penghan rhadbeban er - ja en am akan harma er - dosenan ggi ya12 per r atau den36 per miBAN P 2010) Beban erja al randosen ji mengacu padran urat Dirjen Dikti 3298/D/T/99 2Desember perh - tjumjam per ggu carra - sionh sebarikut : 1. Mengajar/mri kuliah S(Satuan Sekuivalen - ga3 pelaksanaan g atas jam tatap di dan jam men - sun ah. 2.

Membimbing swa yelessk - ripsi Skripsi yai bot Sberarti seti mahasis harus yewaktu 6 3 18 per nggu ntuk akan skripsi. a skripsi alatugas andiri, maka inisetimahasisharus - tasi gan peming elama jam min 3. Pan mahasiswa Beban dosen adal20 ran mahasispr sehingga dosge - nsetimahasisyadibiya. hl tersebut dosen menakan wnim per nggu konsultasi masalah masal yana mahasisya. 4.

Menujidang sa Setiap an (sidang a) wktu jam jiada mahasis megikutsidang a a semeste dosen harus yekan 9 per atau jam - tevalen denn 5. Membuat diah Diktat ah akbe100 hdan menjamimutdiktyan baik waktu is g J 100 dits waktu tahun, aka diperkiraketimidapat uli2 a - man (nggu ekti1 tahun) d dmenulis halaman nbdiperlu - kan 2 (tpersiapan cari - er 6.

Pti Sdengan yanberldi Direktorat embiPtidan en - dian ada asrakDitjDiktimak wyanharus olpti dalam melelian Hibah BersB) adjam per minggu. 7. Psan makalah di jurterakrasi Psan yanditdi - nal waktu ulai dari penulisan penke red revieoleh m ai, oleh penuliberdasahasil ew proses - nmpurnuntuk cMenurut norndiperlukan aktu ahun sam penuliy terbit di jurnal, dan wak - tu n dialokasikan penuliadalah ekuivalen dengan 1 jam per min. 8.

P Keujukan untuk pengabdida masrak denmemberikan a ahlin yag iloleh en ebut. asark kaidah normal, maka dogadelatih 1 topir sema wahan 3 ri rja valen jam atiUntuk mempersiapkan batia mial jamberarti erlukan 1 pmiggu seekuivdgan mi 9. Keanaan dalam ia Keanan panitmemerlukan komiwaktu nimuntumenghra - pJrrutin akan eti2 n dan ap normalnbgsung jam **Journal Of Economic Management & Business - Vol.**

17, **No. 1, April 2016** 109 maka ukan tmuntut - ggu. beuraimenai an diatas, ngan an disi - jaan dabuportofolidi gamaka pengertian eban rja osen ni beb mengajar membekulidi (1 KS setaram pelaksan, g t 1 am muka kelas 2 persiap menbhan ah), tensi ah praktidi

atorium Ssetadngan 2 tatap a), an bing wa menesaikan atau akhir SS sama dengan 1 jam tatap muka).

Lingkungan Kerja Lingkungan sangat untuk - hatikan Meskipun kerja tidak proses dalam Universitas, lingkungan mempun - yai langsung para yang melaksanakan produksi Lingkun - gan yang bagi dapat meningkatkan Sebaliknya kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. lingkungan yang memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akh - irnya menurunkan motivasi kerja Dosen Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau apabila dapat kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian kerja dilihat - batnya dalam jangka waktu yang lama.

Lebih jauh lagi kerja kurang baik menuntut kerja waktu lebih dan mendukung rancangan ystem kerja yang efisien. Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkun - gan antara sebagai "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dapat dirinya menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Sedarmayati mendefinisikan - kungan sebagai "lingkungan adalah alat dan yang dihadapi, sekitarnya mana - orang metode serta kerjanya baik sebagai perseorangan maupun seba - gai kelompok". Dari pendapat atas, bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang di Dosen saat baik yang fisik non langsung atau langsung, dapat dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Sedarmayanti menyatakan secara besar, lingkungan terbagi menjadi yakni a) kerja dan b) kerja fisik.

Adapun masing-masing dapat dilihat dibawah ini : 1. Lingkungan kerja fisik Menurut (2001:21), - gan fisik semua berbentuk fisik terdapat sekitar kerja dapat Dosen secara maupun tidak Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : Lingkungan langsung den - gan (seperti: kerja, meja sebagainya) Lingkungan atau umum dapat disebut kerja mem - pengaruhi manusia, temperatur, kelembaban, udara, kebi - singan, mekanis, tidak warna dan lain-lain.

Untuk memperkecil lingkun - gan terhadap maka pertama adalah mempelajari baik - nai dan lakunya mengenai fisiknya, digunakan dasar - mikirkan lingkungan fisik yang sesuai. 2. Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut (2001:31), - gan non adalah keadaan terjadi berkaitan hubungan baik dengan maupun sesama kerja, hubungan bawahan". Lingkungan fisik juga kelompok kerja tidak dia - baikan.

Menurut (2000:171-173) - tas dapat kondisi mendukung sama tingkat bawahan yang status yang di Kondisi hendakn - 110 Z U L K I F L I ya adalah kekeluargaan, - munikasi yang baik, dan pengendalian diri. Sentoso menyatakan manajemen membangun iklim dan kerja bisa rasa kekeluargaan mencapai bersama. Pihak Universitas hendaknya

mampu inisiatif kreativitas. Kondisi inilah selanjutnya - takan untuk dalam Universitas untuk mencapai tujuan.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Se - darmayanti yang mempengaruhi terbentuknya kondisi kerja - kaitkan kemampuan diantaranya adalah: a.

Penerangan/cahaya di tempat kerja b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja c. Kelembaban di tempat kerja d. Sirkulasi udara di tempat kerja e. Kebisingan di tempat kerja f. Getaran mekanis di tempat kerja g. Bau tidak sedap ditempat kerja h. Tata warna di tempat kerja i. Dekorasi di tempat kerja j.

Musik di tempat kerja k. Keamanan di tempat kerja Kompensasi Penetutungkkoaspening - versitas, karena upah atau gajeringkarupa - kan satu-atunya terbes Hing bagi dosen, karena uang gaji mesuer tan kelun - gan hidup dosen dan me alah s fakg berpengam metatus dityar Handoko menyatakan : "kompensasi pemberian Dosen dengan finansial balas untuk yang dan motivator pelaksanaan di yang akan datang". MFlippo prograkompen - si cang meltiga yau: Umendosen ng daluniver - sitas. Umetivi untuk raih presi g inggi.

Umenakan a dinas g panj Hatkan koasg lebih menjan ya seorang ngajdengan ompensi yabaik andung ur npnaras keadkeskesian, kew - jdari belah yau dosen, Universitas yayasan. Myaa pengertkoensi a ya i - kan dinas pendidikan danuniversitas tenaga an, g t lai uang meuni diberikan e - cara Berdaspengertdiadapat m - bkesmpubahwkompeni merup - kan uatu yadi kepada para a ar e cara dan yayan di ksuntuk taskerjdosen g dikmi capaintujnvria.

Tujuan Pemberian Kompensasi Tujpe mpensi (bal as menuruHlah: 1 Mmperoonlng tas Kasperlu tapkan tingg agar narik pelkarenorganisi- organasbersdam ar kerj tingkat harus esdengan i supldan aan kerjTerkadang tingkagajyarelattinggdiperuntuk mepara layag dan udah - erjberbagai asin. 2. Mmperpara a ng s - rang Biltingkat mpastkompetnis - cabank dosen ng akan ar.

Untuk ncegah an pengupahan harus aga agar tap mptif nvr - 3 Mamin kead Atri dan ianui - vria untuk meip keadeadi - lan konsten ernal eksl angat penting diperhan dalaat koensi. 4. Kan kerj D las ja dosen akan dapat me - menuhan-kebutuhan fistatusocial dan tyasia mpekepua - [Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016](#) 111 skerjabatannitu. 5. Mi Jbalas asyadi cukup ar, Rektor akan ah metivi bawya.

6 Dip Dpeian jasyag be - smaka ipdosen ein M akan ndarsmeati peratu - ran yag berluan mberbaljasin hendaknmeikan an sa pihak, dosen dapat me ya, Rektormetkan hasyabaik, an pemerinharus tati, masrakmenda - phasyabaik, matan nmeang - gakan.

Prosedur Evaluasi Dan Pengukuran Kinerja Dosen
Prosedur kinerja merupakan pedoman seluruh Universitas Ghafur rangka dan lanjutu dosen kebijakan Reward Punishment , prosedur di - harapkan evaluasi lebih dan sehingga dosen Jabal akan langkah - katan dan Evaluasi kinerja dosen sebagai berikut: 1.

Evaluasi dosen proses - dentifikasi, melaporkan, - lisis, memberikan feedback kinerja dosen periode tertentu, 1 kali per semester. 2. Sasaran kinerja adalah penuh dan paruh di - versitas Jabal Ghafur. 3. Parameter dosen waktu - mal, sebagai berikut : a. Aspek pengajaran b. Aspek pembimbingan c. Aspek riset, pengabdian masyarakat d. Aspek kegiatan Studi/ Fakultas dan Universitas 4. Parameter dosen waktu memenuhi aspek pengajaran 5.

Parameter dosen dalam - tuan Reward dan Punishment 6. Unit Penjaminan Mutu melakukan pengolahan dan data, mendapatkan - porting data dari fakultas dan LPPM. 7. Hasil kinerja harus dasar penentuan Progam - di secara umum maupun secara individu dosen yang bersangkutan. 8. Pemberian Reward Punishment atas hasil evaluasi kinerja dosen adalah kewenangan dari Rektor, berdasarkan data dari Unit Penjaminan Mutu.

METODE PENELITIAN Adapun penelitian di Sigli, yang objek ini - batas beban lingkungan dan kompensasi kinerja pada - sitas Jabal Ghafur. **Populasi Dan Sampel** Populasi adalah Kopertis Universitas Jabal Ghafur dan dosen tetap Yayasan Universitas Ghafur berjumlah orang. Adapun untuk menentukan jumlah sampel, penulis rumus (Arikunto, 2003), sebagai berikut : $n = \frac{N}{1 + \frac{N-1}{n_0}}$ $n = \frac{270}{1 + \frac{270-1}{100}}$ $n = \frac{270}{1 + 2.69}$ $n = \frac{270}{3.69}$ $n = 73.17$ (dibulatkan menjadi 100) Dari perhitungan maka sampel diambil penelitian adalah sebanyak 100 orang dosen.

Teknik Penarikan Sample Penentuan menggunakan stratified sampling, yaitu penari - kan secara berstrata berjenjang . 112 **Z U L K I F L I** Adapun penelitian terbagi 270 orang dosen yang mengajar di 20 program studi **di Universitas Jabal Ghafur**. Metode Pengumpulan Data Data diolah rangka hi - potesis data yang dari hasil responden daftar (kuesioner) bersifat yang - kan responden.

untuk - dukung penulis mengumpulkan data berupa jurnal referensi dan bahan lainnya yang berkaitan. Peralatan Analisis Data Untuk pengaruh bebas terhadap variabel terikat, digunakan model regresi linier berganda yaitu: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ Dimana: Y = **Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur** X1 = Faktor Beban Kerja X2 = Faktor Lingkungan Kerja X3 = Faktor Kompensasi a = Konstanta $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel X 1, 2, 3, **e = Standart error** **HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur** Berdasarkan penyebaran

yang menyangkut pengaruh kerja, - kungan dan terhadap dosen Jabal Sigli 120 orang staf pengajar yang tersebar pada fakul - tas-fakultas dilingkungan - sitas Ghafur dimana P engaruh kerja, kerja, kompensasi - garuh kinerja Universitas Ghafur Untuk variabel-variabel yang kinerja pengajar Universitas Jabal Ghafur Sigli dengan mengguna - kan indikator distribusi jawaban responden terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja staf pengajar dapat bahwa nilai penelitian rerata 3,614 yang - na responden penelitian merasa sangat bahwa beban berpen - garuh kinerja pada Jabal Hal dapat dari pernyataan menulis - han tidak tetapi oleh mahasiswa tergolong baik hal ini dapat dilihat dari nilai sebesar kemudian - aan kemampuan diri dalam situasi kondisi dari nilai sebesar dan menerima saran, pendapat lain dengan rata-rata 3,8583 skala likert.

Disamping pernyataan itu, ada pernyataan lain yang bahwa kerja berpengaruh kinerja dilingkungan Universitas Ghafur dilihat perny - ataan contoh bersikap dan dengan baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,9250 sedangkan pernyataan membuat dan menjelaskan k - lajar pada awal pertemuan mengenai sangat setuju diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,2083 yang mer - upakan nilai rata-rata terendah dari variabel beban kerja pada Universitas Jabal Ghafur.

Variabel Lingkungan Kerja Lingkungan kerja Universitas Jabal Ghafur di - identifikasikan dengan 19 buah statemen Dimana lingkungan dalam - nelitian rerata 3,660 bermakna bahwa dalam ini setuju lingkungan Universitas Ghafur berpengaruh dosen. ini dapat dari responden dekorasi kerja anda diketahui rerata 4.1667, re - sponden merasa keamanan dalam bekerja sebagai akibat adanya dekorasi yang baik di tempat kerja.

Sebaliknya dari fasilitas pembelajaran komputer, Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016 113 sangat dalam dengan 3,233, seperti menunjukkan fasilitas masih dirasakan - beradanya Variabel Kompensasi Kompensasi imbalan diterima atas kegiatan menjadi sangat - ing mempunyai terhadap untuk penilaian terhadap adanya dilingkungan Ja - bal dijelaskan dari - ruhan responden bahwa kompensasi diterima masing-masing telah dan sangat di re - sponden menjawab pada rerata di atas 3, sehingga untuk itu dapat dilihat rerata tertinggi pada perny - ataan 4,2750, ini bah - wa menguji diberikan sesuai dengan yang diharapkan.

Selanjutnya honor diterima sudah dengan SKS diemban rerata sebenarnya honor telah cukup tetapi dapat dengan jenis-jenis honor lainnya. Kinerja Dosen Kinerja pada Jabal yang tanggapan responden - hadap pernyaaan dijelaskan re - sponden pernyataan wawasan dan bidang - ian menjadi pokok rerata hal menunjukkan dosen Ja - bal memiliki berfikir luas dengan sangat menguasai kelimuan dibidangnya.

Sebaliknya pada menerje - mahkan menyadur judul buku yang akan diterbitkan dalam

waktu sebanyak-ban - yakni semester skor 3,2833, dengan para masih lebih baik dibidang dan - yaduran buku. Kinerja Universitas Ghafur staf secara berdasarkan mak - simum minimum dilihat dari kinerja sebagaimana dijelaskan Tabel 1. Berdasarkan 1, dijelaskan secara kinerja Universitas Ghafur baik skor dan rerata sebesar sedangkan rerata sebesar sehingga dis - impulkan kinerja Universitas Ghafur telah baik.

Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur Seperti dikemukakan perumusan masalah hipotesis, ini - sis pengaruh Beban Kerja (X 1), Lingkungan Kerja (X 2), (X 3) kinerja Universitas Ghafur variabel (dependent variabel) baik secara simultan maupun parsial. Dalam meningkatkan dosen Universitas Ghafur perlu pengaruh bebas dapat terhadap dosen beban (X 1), Lingkungan kerja (X 2), Kompensasi (X 3) terhadap kinerja Universitas Ghafur. masing-masing bebas variabel terikat secara terinci dapat dilihat pada Tabel 2.

Dari perhitungan dengan - gunakan program seperti pada di maka persamaan - gresi berganda sebagai berikut : $Y = 0,536 + 0,222X_1 + 0,280X_2 + 0,252X_3 + e$ Dari regresi atas diketahui bahwa konstanta sebesar 0,536, artinya jika beban kerja 1), kerja 2) kompensasi (X 3) konstanta, besarnya dosen adalah sebesar 5,36 persen, hal ini diartikan dengan variabel sebesar persen, akan kinerja Universitas Jabal Ghafur sebesar 5,36 persen.

Koefisien Regresi (b) Konstanta 0,536, artinya fac - tor kerja 1), kerja 2) kompensasi 3) konstan, besarn - ya kerja Jabal adalah sebesar 53,6 persen, artinya prestasi kinerja dosen 114 Z U L K I F L I Universitas Ghafur kerja baik. Koefisien beban (X 1) sebesar 0,222 bahwa 100% (per - baikan, tanda dalam beban kerja secara akan kin - erja Universitas Ghafur 2,22 persen.

Koefisien lingkungan (X 2) sebe - sar artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja maka secara relatif akan meningkatkan dosen Jabal Ghafur sebesar 2,80 persen. Koefisien kompensasi 3) - sar artinya setiap perubahan dalam kompensasi secara akan kinerja Universitas - bal Ghafur sebesar 3,52 persen. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diket - hui dari variabel diteliti, - yata beban (X 1), kerja (X 2) kompensasi 3) terhadap kinerja hal mengindikasikan ki - nerja Universitas Ghafur men - ingkatkan kinerjanya.

Koefisien R^2 0,950 menunjuk - kan derajat (korelasi) asi had bebas beban kerja (X 1), lingkungan kerja (X 2) dan (X 3) asi terikat Y - nerja sebesar artinya dosen Universitas Jabal Ghafur cukup kuat. Koefisien (R^2) 0,902, - inya 90,2% dalam variabel (beban (X 1), kerja 2), kompensasi 3) kinerja dosen Jabal dapat sebesar persen.

selebihnya sebesar dijelaskan faktor-faktor - abel diluar penelitian artinya hada lagi kinerja Universi - tas Ghafur oleh lain, - luar penelitian ini yang keberadaannya sulit untuk diprediksi. Hasil secara diperoleh $F = 356,413$, F tabel tingkat signifikansi $\mu\%$ sebesar Hal ini bahwa hitung tabel, tingkat probabilitas 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan dapat suatu bahwa hipotesis dan hipotesis artinya variabel kerja (X 1), kerja 2), (X 3) - hadap dosen Jabal se - cara **berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Jabal Ghafur.**

Dengan terbukti **terdapat pengaruh signifikan variabel** kerja 1), kerja 2), (X 3) kinerja Universitas Ghafur, demikian alternatif yang diterima menolak nol (H_0), diperoleh proses Tabel 1 Kinerja Staf Pengajar (Dosen) N Valid 120 Missing - Mean [Nilai rata-rata] 3,72 Std. Deviation (Standar Penyimpangan Baku) 0,236 Minimum [Nilai Terendah] 3,20 Maximum [Nilai Tertinggi] 4,38 Tabel 2 **Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat** Nama Variabel B Standar Error thitung ttabel Sig Konstata 0,536 0,114 4,686 1,960 0.000 Beban kerja (X1) 0,222 0,023 9,628 1,960 0.000 Lingkungan kerja (X2) 0,280 0,026 10,733 1,960 0.000 Kompensasi (X3) 0,352 0,023 15,025 1,960 0.000 Sumber : Data Primer, 2013 (diolah) **Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016** 115 F hitung tabel, tingkat 0.000.

dimana dapat diketahui besarnya **t hitung untuk mas** - ing-masing variabel dengan kepercayaan atau signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$. Hasil terhadap kerja 1) dimana sebesar sedangkan tabel sebesar 1,960, hasil ini - kan bahwa **t hitung > t tabel dengan signifikansi sebesar** 0.000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$. Den - gan hasil statistik - jukkan secara variabel kerja (X 1) secara terhadap - erja Universitas Ghafur.

de - mikian H_{a1} bahwa kerja secara parsial **berpengaruh positif terhadap kinerja dosen Universitas Jabal Ghafur.** Hasil terhadap kerja (X 2) di mana thitung sebesar 10,733 sedangkan t ta - bel sebesar 1,960. Hasil perhitungan ini menunjuk - kan bahwa **t hitung > t tabel dengan signifikansi sebesar** 0.000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$.

Den - gan hasil statistik - jukkan secara variabel kerja 2) secara terhadap kinerja Universitas Ghafur. demikian H_{a1} bahwa - gan kerja secara parsial berpengaruh positif terha - **dap kinerja dosen Universitas Jabal Ghafur.** Hasil terhadap (X 3) di thitung 15,025, t tabel sebesar Hasil ini - kan bahwa **t hitung > t tabel dengan signifikansi sebesar** 0.000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$. Den - gan hasil statistik - jukkan secara variabel (X 3) secara terhadap - erja Universitas Ghafur.

de - mikian H_{a1} bahwa secara parsial **berpengaruh positif terhadap kinerja dosen Universitas Jabal Ghafur.** KESIMPULAN Berdasarkan penelitian pembahasan yang telah dianalisis, berikut disimpulkan : 1. Uji statistik F diketahui F hitung sebesar 356,413, jauh

besar dengan tabel sebesar Hal menunjukkan beban (X 1), kerja 2), kompensasi 3) bersama-sama - pengaruhi dosen Jabal Ghafur, tersebut di probabilitas pada = didapati sebesar 0,000 2.

Terdapat korelasi sempurna antara beban kerja (X 1), kerja 2), (X 3) terhadap kinerja dosen Universitas Jabal Ghafur, R 0,950 yang sempurna merupakan gam - baran besarnya antara - ban ling,kungan dan dengan kinerja dosen. 3. Koefisien sebesar memberi arti setiap pada kerja (X 1), kerja 2), kompensasi (X 3) 1 maka terse - but dijelaskan ketiga in - dependen 90,2 sedangkan persen dijelaskan variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. SARAN 1.

Telah bahwa kerja 1), - kungan kerja (X 2), dan kompensasi (X 3) secara simultan mempengaruhi kinerja dosen Univer - sitas Ghafur, sisi beban - ja cukup mempengaruhi maka agar kerja harus dilaksanakan dosen diseleraskan dengan kondisi yang benar-benar riel. 2. Untuk peningkatan dosen yang tinggi adanya fasilitas seperti peningkatan dosen jen - jang formal strata lebih tinggi, seminar-seminar level nasional internasional, kepakaran studi universitas lebih tinggi statusnya. 116 ZULKIFLI REFERENSI ____, Buku Sertifikasi Dosen 2010, II [http://www. serdos.barawijaya.ac.id](http://www.serdos.barawijaya.ac.id) ____, 2010, Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Buku I diambil dari <http://www.serdos.brawijaya.ac.id> Arikunto, S.

1998, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Reneka Cipta, Yogyakarta Bernardin, John Russell, E.A. Human Management: An - proach 2th Edition, Singapore. McGraw-Hill Book Co Chairy, L.S. 2005, Evaluasi Dosen Sebagai Bentuk dari Penilaian Kinerja, C.V. Mandar Maju Dirjen Dikti, 2010, Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen Tahun Flippo, Edwin B, 1996, Personnel Psychology, 6th Edition, Singapore, McGraw Hill Gunawan, Analisis Kerja dengan and Study Kompe - tensi Perawat. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, tidak diterbitkan. Handoko, T.

Hani, 2002, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE Handoko, 2005, Manajemen Edisi II, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Gravindo, Jakarta Kep. Men.Diknas, 2001, Petunjuk Teknis Pelaksanaan Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen, Jakarta Lesnayettu dan Hasan Basri, M, 2006, Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Makalah , Disampaikan dalam Evaluasi Dosen Mahasiswa, UIN Hidayatullah Jakarta, tanggal 9 April, diambil tanggal 30 Maret 2010 dari <http://www.staff.ui.ac.id> .

Mangkunegara, AP. 2006, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung Mangkunegara, AP. 2005, Perilaku Organisasi, Refika Aditama, Bandung Nitisemito, A.S. 2000, Wawasan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Psutaka Utama Grafiti Nugraheni, 2009, Antara Kerja Tingkat Padang Paper Series, 3 November Rivai, 2006,

Sumber Manusia Perusahaan, Teori Praktek, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung : Yogyakarta Journal VII 15-16 2005 Aida Ainul "Pengaruh Pengukuran Sistem dan Center Hubungan Total Management Kinerja Manajer STIE Malangkeucewara, Malang

INTERNET SOURCES:

<1% - <http://editjems.org/>

1% - <http://www.fe-unimal.org/category/jurnal/emabis/>

<1% - <http://www.fe-unimal.org/jurnal/emabis/vol-17-no-1-april-2016/>

<1% - http://www.unimal.ac.id/images/Berita-Terkini/SESI_II_2017.xlsx

<1% - <https://eprints.uns.ac.id/view/year/2015.type.html>

<1% - https://issuu.com/waspada/docs/waspada__jumat_25_november_2011

1% - <http://repository.unimal.ac.id/2658/1/18.01.3.26.lkhyanuddin.pdf>

<1% - <https://iciesc.unimed.ac.id/kfz/pages/abstracts1.php>

1% - <https://journal.unimal.ac.id/emabis/article/download/55/46>

<1% -

<http://sprintal-sprintul-ita.blogspot.com/2011/02/dampak-globalisasi-dalam-kehidupan.html>

<1% - <http://safrina27.blogspot.com/2013/04/karya-ilmiah-manusia-dan-gadget.html>

<1% - <https://shafirsaa.wordpress.com/>

<1% - <https://id.wikipedia.org/wiki/Skype>

<1% - <https://semuahargaterbaru.com/daftar-harga-hp-samsung-terbaru>

<1% -

<http://rosyadmudzakirsiddiq.blogspot.com/2012/03/analisa-pak-dosen-tentang-usaha-tampe.html>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/257652391/PENGARUH-RASIO-LIKUIDITAS-PROFITABILITAS-DAN-SOLVABILITAS-TERHADAP-HARGA-SAHAM-PERUSAHAAN-YANG-TERDAFTAR-PADA-ILQ45>

<1% -

<http://www.stiemahardhika.ac.id/wp-content/uploads/2013/08/106-126-Sundjoto.pdf>

<1% - <http://repo.unand.ac.id/1056/1/SKRIPSI%2520SANTI%2520FITRI%2520YULIA.pdf>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/249258607/skripsi-tentang-minuman-suplemen-pdf>

<1% - <https://issuu.com/haluan/docs/hln180816>

<1% -

<http://pengertianmenurutahli.blogspot.co.id/2013/06/definisi-brand-awareness-kesadaran-merek.html>

<1% - <http://blog.ub.ac.id/tomassetya/>

<1% -

<https://moudyamo.wordpress.com/2016/02/08/bahan-ajar-metlid-p5-jenis-penelitian-dan-rancangan-penelitian/>

<1% - <http://eprints.perbanas.ac.id/540/1/ARTIKEL%20ILMIAH.pdf>

<1% -

http://www.academia.edu/5201787/ANALISIS_PENGARUH_CITRA_MEREK_KUALITAS_PRODUK_DAN_HARGA_TERHADAP_MINAT_BELI_PRODUK_ORIFLAME

<1% - http://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=11995

<1% -

<https://johannessimatupang.wordpress.com/2011/04/28/mps-manajemen-pemasaran-stratejik-pagi/>

<1% -

http://www.academia.edu/2721059/Pengaruh_Service_Quality_Customer_Satisfaction_dan_Switching_Cost_terhadap_Customer_Loyalty_Studi_pada_Pelanggan_Telepon_Bergerak_di_Kota_Malang_

<1% -

http://www.academia.edu/23859280/STRATEGI_PUBLIC_RELATIONS_PT._JANGKAR_MAS_WISATA_BIG_TRAVEL_DALAM_MEMBANGUN_BRAND_AWARENESS

<1% - <https://koleksipengetahuan.wordpress.com/2010/04/17/page/3/>

<1% - <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/download/9006/7102>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/304468130_Determinan_Perilaku_Tes_HIV_pada_Ibu_Hamil

<1% - <https://aldiirwinskyah.wordpress.com/2011/11/13/>

<1% - <https://www.diedit.com/skala-likert/>

<1% -

<https://infokeperawatan.wordpress.com/2011/07/23/pemberian-tablet-zat-besi-dan-anemia-pada-ibu-hamil/>

<1% -

<https://www.scribd.com/doc/126186261/Pengaruh-Gaya-Kepemimpinan-Transformasional-Terhadap-Kinerja-Pelayanan-Dengan-Budaya-Kerja-Dan-Good-Corporate-Governance-Sebagai-Variabel-Moderasi-1>

<1% -

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=382680&val=2313&title=RANCANG%20BANGUN%20APLIKASI%20TERPADU%20%20SISTEM%20PENGADAAN%20BARANG%20DAN%20SISTEM%20JURNAL%20PERUSAHAAN%20%20BERBASIS%20WEB>

<1% -

<http://digilib.uin-suka.ac.id/12224/1/BAB%20I%2C%20IV%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>

<1% - <http://digilib.its.ac.id/public/ITS-Master-7028-2504201018-bab5.pdf>

<1% -

http://www.academia.edu/11029376/Pengaruh_Budaya_Organisasi_dan_Gaya_Kepemimpinan_terhadap_Kinerja_melalui_Kepuasan_Kerja

<1% -

<http://docplayer.info/39204307-Membangun-pertautan-syariah-kaitannya-dengan-peningkatan-kinerja-karyawan-perbankan-syariah-di-kota-semarang-disertasi.html>

<1% - http://akunzero.blogspot.com/2011/10/v-behaviorurldefaultvmlo_07.html

<1% - <https://es.scribd.com/doc/249037251/empirik-jan-jun-2012-pdf>

<1% - <https://es.scribd.com/document/183455160/Proceeding-Buku-3>

<1% - <https://www.scribd.com/document/130706246/abc-bango-sern-sf>

<1% - https://issuu.com/jurnalaristo/docs/all_proseding

<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/1147/7/Bab%204.pdf>

<1% -

<http://docplayer.info/41327596-Analisis-pengaruh-investasi-inflasi-kurs-dollar-amerika-serikat-dan-suku-bunga-kredit-terhadap-ekspor-indonesia-tahun.html>

<1% - http://www.tsm.ac.id/JBA/JBA15.2Desember2013/3_artikel_15_2.pdf

<1% -

http://www.academia.edu/1147850/ANALISIS_PENGARUH_CITRA_MEREK_DAN_KESADARAN_MEREK_TERHADAP_EKUITAS_MEREK_SUSU_CAIR_DALAM_KEMASAN_INDOMILK_

<1% - <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/4ec8e50ff4023207b50e0c52090b5c13.pdf>

<1% - <https://surososipil.files.wordpress.com/2008/08/bab4-rio.pdf>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/nzw958vy-pengaruh-selebri-dan-pesan-terhadap-keputusan-pembelian-yang-dimoderasi-oleh-keterlibatan-konsumen-terhadap-produk-studi-pada-iklan-televisi-kartu-as-telkomsel.html>

<1% - <https://documents.mx/documents/waspada-rabu-26-mei-2010.html>

<1% -

<http://www.tandfonline.com/doi/ref/10.1080/00913367.2005.10639194?scroll=top>

<1% - <http://dl.acm.org/citation.cfm?doid=3084226.3084258>

<1% - <http://www.stat-help.com/mediation%20refs%202006-04-12.pdf>

<1% - <https://emeraldinsight.com/doi/ref/10.1108/IJOA-11-2016-1082>

<1% - http://journal.bakrie.ac.id/index.php/jurnal_ilmiah_ub/article/view/1439

<1% -

http://www.emeraldgroupublishing.com/products/journals/author_guidelines.htm?id=jrdm

2% - <https://journal.unimal.ac.id/emabis/article/download/54/45>

<1% -

http://www.academia.edu/33319934/Influence_of_Training_Organizational_Culture_Work_Motivation_and_Job_Satisfaction_on_the_Employee_Performance_at_Defence_Industry_in_the_Province_of_West_Java_Indonesia

<1% -

<http://zamrilzd.blogspot.co.id/2015/06/otonomi-daerah-dan-otonomi-khusus.html>

<1% - <http://www.djpk.kemenkeu.go.id/?p=909>

<1% -

<http://munabarakati.blogspot.com/2014/10/makalah-permasalahan-puskesmas.html>

<1% -

<http://umarfaruq-jambi.blogspot.com/2013/02/peranan-pendidikan-dalam-meningkatkan.html>

<1% -

<http://www.pusdiklatpemda.com/bimtek-diklat-pengelolaan-keuangan-daerah-dan-proses-akuntansi-bagi-pejabat-penatausahaan-keuangan-ppk-dan-bendaharawan-skipd/>

<1% -

<http://dedetzelth.blogspot.com/2013/01/makalah-pengelolaan-anggaran-dan-sdm.html>

<1% -

<http://papers.gunadarma.ac.id/files/journals/4/articles/17940/public/17940-50309-1-PB.pdf>

<1% - http://gudang-makalah-download.blogspot.com/2013_04_18_archive.html

<1% - <http://tthebeginning.blogspot.com/2013/10/pengukuran-kinerja.html>

<1% - <http://stitattaqwa.blogspot.com/2013/02/kinerja-guru-dan-faktor-yang.html>

<1% - http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2016_01_01_archive.html

<1% -

<https://belajarbuddhisme.blogspot.com/2012/06/peranan-guru-agama-buddha-dalam.html>

<1% - <https://karobby.wordpress.com/tag/pendidikan-2/page/2/>

<1% -

<http://pelayanan.jakarta.go.id/download/regulasi/peraturan-gubernur-nomor-105-tahun-2012-tentang-prosedur-pendirian-penggabungan-dan-penutupan-lembaga-pendidikan.pdf>

<1% - <http://sejarahham.blogspot.com/2014/02/konstitusi-yang-pernah-berlaku-di.html>

<1% -

<http://jenis-jeniskomunikasi.blogspot.com/2011/04/normal-0-false-false-false-en-us-x-one.html>

<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/84458179.pdf>

<1% -

http://www.djpk.depkeu.go.id/attach/post-no-58-tahun-2005-tentang-pengelolaan-keuangan-daerah/--376-490-PP58_2005.pdf

<1% -

<http://akuntansia.com/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-pengetahuan-tentang-manajemen-biaya-terhadap-hubungan-antara-partisipasi-anggaran-dengan-kinerja-manajerial/>

<1% -

<https://muhariefeffendi.files.wordpress.com/2010/10/jadwal-presentasi-pemakalah-sna-xiii-purwokerto.pdf>

<1% -

http://www.academia.edu/4827834/JURNAL_ILMIAH_MAHASISWA_AKUNTANSI_JURUSAN_AKUNTANSI_FAKULTAS_BISNIS_UNIKA_WIDYA_MANDALA_SURABAYA

<1% - <https://issuu.com/metrورياu/docs/270813>

<1% - <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/48cd9348bed4867b1c81c84001a151ec.pdf>

<1% -

http://www.infodiknas.com/artikel-ekonomi_faktor-faktor-yang-mempengaruhi-keandalan-pelaporan-keuangan-pemerintah-daerah-kabupaten-kampar.html

<1% -

<http://tidakadaalamatnya.blogspot.com/2014/05/Kumpulan-peraturan-di-Indonesia.html>

<1% - <http://www.masabas.com/2016/09/ccontoh-skripsi-bab-iii-metodologi.html>

<1% -

<http://docplayer.info/35590382-Bab-ii-metode-penelitian-karyawan-data-yang-digunakan-berupa-jawaban-responden-yang-pada-dasarnya.html>

<1% - http://eprints.dinus.ac.id/8481/1/jurnal_11579.pdf

<1% - <http://eprints.mdp.ac.id/758/1/Jurnal%20Sari%202009200004.pdf>

<1% - <http://matematikastatistik.blogspot.com/>

<1% - <https://www.slideshare.net/udinmsm/18388-214591pb>

<1% -

<https://www.scribd.com/doc/106992503/Pengaruh-Motivasi-Dan-Disiplin-Terhadap-Kinerja>

<1% - http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/n!@file_skripsi/Isi3548160147267.pdf

<1% - <http://eprints.uny.ac.id/19845/3/BAB%20III.pdf>

<1% -

http://www.academia.edu/19878521/PENGARUH_ARUS_KAS_DAN_PERSISTENSI_LABAT_TERHADAP_HARGA_SAHAM

<1% - <http://nisyara.blogspot.co.id/2012/09/makalah-uji-chisquare.html>

<1% - <http://eprints.undip.ac.id/20037/1/skripsi.pdf>

<1% - <http://digilib.unila.ac.id/11936/118/BAB%20III.pdf>

<1% - <http://repository.unib.ac.id/8191/1/IV%20CV%20CLAMP%20CI-14-mar-FE.pdf>

<1% - <https://id.wikipedia.org/wiki/Kaizen>

<1% - <https://vdocuments.site/documents/jeb-vol-7-no-3-november-2013.html>

<1% -

http://www.academia.edu/6216714/PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_DAN_KEPEMIMPINAN_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_Studi_pada_PT._Madubaru_Yogyakarta_SKRIPSI_Disusun_Oleh

<1% -

http://www.academia.edu/11098233/KUESIONER_PENELITIAN_HUBUNGAN_POLA_KONSUMSI_DAN_PENYAKIT_INFEKSI_TERHADAP_STATUS_GIZI_LANSIA_BINAAN_YAYASAN_MUTIARA_TIMUR_KELURAHAN_DALAM_BUGIS_KECAMATAN_PONTIANAK_TIMUR

<1% - <http://rss.lipi.go.id/info.cgi?issn>

<1% - <https://www.coursehero.com/file/18807981/hasil-sama/>

<1% - http://kaseiur.blogspot.co.id/2013/01/pengaruh-akuntabilitas-auditor_1671.html

<1% -

<http://docplayer.info/37785285-Pengaruh-roa-roe-pbv-per-npm-opm-terhadap-harga-saham-perusahaan-perbankan-pada-tahun-yosua-eko-susilo.html>

<1% -

http://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/9088/8/T1_522010008_Lampiran.pdf

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/305730542_DETERMINAN_KELEMAHAN_PENGENDALIAN_INTERNAL_PEMERINTAH_DAERAH_DARI_PENDAPATAN_ASLI_DAERAH_DAN_BELANJA_MODAL

<1% -

http://www.academia.edu/10982570/PRESTASI_BELAJAR_MAHASISWA_AKUNTANSI_ATAS_SISTEM_APLIKASI_ENTERPRISE_RESOURCE_PLANNING

<1% -

<http://marcomm.binus.ac.id/academic-journals/pengaruh-personal-selling-sales-promotion-terhadap-kepuasan-pelanggan-studi-kasus-jne-duta-square/>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/9ynodm1q-pengaruh-gender-ethical-judgement-dan-moral-reasoning-terhadap-perilaku-anggaran-slack-di-sektor-publik-dengan-komitmen-organisasi-sebagai-variabel-pemoderasi-studi-pada-puskesmas-di-diy.html>

<1% -

http://www.academia.edu/19329902/ANALISIS_FAKTOR_YANG_MEMPENGARUHI_KEGAGALAN_AUDITOR_EKSTERNAL_DALAM_MENDETEKSI_INDIKASI_KECURANGAN_KEUANGAN

<1% -

<https://ekonometrikblog.files.wordpress.com/2015/10/regresi-pam-ecm-dan-data-panel.pdf>

<1% -

http://www.academia.edu/786859/PENGARUH_BAURAN_PEMASARAN_TERHADAP_KEPUTUSAN_KONSUMEN_PENGGUNA_JASA_CATERING

<1% -

<https://id.123dok.com/document/wq2257jq-analisis-fluktuasi-harga-komoditas-pangan-dan-pengaruhnya-terhadap-inflasi-di-jawa-barat.html>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/279462313_Pengaruh_Karakteristik_Perusahaan

n_terhadap_Luas_Pengungkapan_Informasi_Keuangan_pada_Website_Perusahaan

<1% -

<https://id.123dok.com/document/4zpm914z-pengaruh-kepemimpinan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-melalui-kepuasan-kerja-sebagai-variabel-intervening-s-tudi-pada-perusahaan-daerah-air-minum-kabupaten-wonosobo.html>

<1% -

https://mafiadoc.com/proposal-disertasi-staff-uny-universitas-negeri-yogyakarta_5a21f0c61723dd0aee72abf0.html

<1% -

<https://www.scribd.com/document/356781839/Modul-Statistik-Regresi-Anova-Uji-t-Validitas-Dan-Reliabilitas>

<1% -

<http://www.uvm.edu/~dhowell/methods7/SPSSManual/SPSSLongerManual/SPSSChaptr5.pdf>

<1% - <http://studylib.net/doc/8302850/apcaf-2015-part-13---centro-multi-akuntansi>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/312209637/sesi-2-pdf>

<1% - <http://repository.unib.ac.id/8228/1/IV%2CV%2CLAMP%2CI-14-zul-FE.pdf>

<1% - <https://rismaeka.wordpress.com/author/rismaeka/page/2/>

<1% -

<http://docplayer.info/23796523-Pengaruh-kualitas-pelayanan-dan-harga-terhadap-kepuasan-pasien-pada-kelas-vip-1-2-dan-3-studi-pada-rsu-pku-muhammadiyah-gamping-yogyakarta.html>

<1% -

http://www.academia.edu/9940205/Pengaruh_Penerapan_Total_Quality_Management_TQM_dan_Komitmen_Organisasi_terhadap_Kinerja_Perusahaan_dengan_Budaya_Organisasi_Sebagai_Variabel_Moderasi_Survei_padaPerusahaan_Manufaktur_di_Jawa_Barat_yang_Listing_di_BEI

<1% -

<https://www.scribd.com/document/367232792/293488617-Skripsi-Pengaruh-Kompensasi-Dan-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Kepuasan-Kerja-Karyawan-Pt>

<1% - <http://docplayer.info/64704046-Jwm-jurnal-wawasan-manajemen.html>

<1% - <http://repository.unand.ac.id/2242/1/3.doc>

<1% - https://issuu.com/balitbang/docs/jurnal_inovasi_desember_2012

<1% - <http://eprints.undip.ac.id/15207/1/Muhadi.pdf>

<1% -

http://www.academia.edu/6855226/PENGARUH_KOMPETENSI_APARATUR_PEMERINTAH_DAERAH_PENERAPAN_AKUNTABILITAS_KEUANGAN_MOTIVASI_KERJA_DAN_KETAATAN_PADA_PERATURAN_PERUNDANGAN_TERHADAP_AKUNTABILITAS_KINERJA_INSTANSI_PEMERINTAH

<1% - <https://vdocuments.site/edisi-9-juli-2016-balipostcom.html>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/355732969/Jurnal-EKI-Volume-1-Nomor-2-Cover>

<1% -

<http://docplayer.info/47771511-Analisis-faktor-yang-mempengaruhi-umkm-dalam-penyusunan-laporan-keuangan-pada-umkm-kecamatan-kepanjen-skripsi-o-l-e-h.html>

<1% - <http://eprints.perbanas.ac.id/308/1/ARTIKEL%20ILMIAH.pdf>

<1% -

<http://repository.unib.ac.id/6399/1/Baihaqi%20%28jurnal%20fairness%20vol%201%20no.3%29.pdf>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/270656719/skripsi-akuntansi-keuangan>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/nzwp3gq-pengaruh-tekanan-eksternal-pengendalian-internal-ketidakpastian-lingkungan-komitmen-manajemen-dan-kompetensi-sumber-daya-manusia-terhadap-penerapan-transparansi-pelaporan-keuangan-1.html>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/224095494/Pengaruh-Partisipasi-Penyusunan-Anggaran-Pada-Senjangan-Anggaran-Dengan-Gaya-Kepemimpinan>

<1% -

<http://blogomjhon.blogspot.com/2016/02/jumlah-penerimaan-gaji-pns-tahun-2016.html>

<1% - https://issuu.com/lampungpost/docs/jumat_4_juli_2014

<1% -

<https://www.scribd.com/document/373214913/03-Pengaruh-Pengalaman-Kerja-Kompetensi-Independens-Akuntabilitas-Profesionalisme-Dan-Kompleksitas-Tugas-Auditor-Terhadap-Kualitas-Audit>

<1% - <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JAA/article/download/5729/4739>

<1% - <https://dokumen.tips/economy-finance/waspada-nasional-14-agustus-2009.html>

<1% -

http://skripsi-skripsiun.blogspot.com/2014/10/skripsi-akuntansipengaruh-partisipasi_9.html

<1% - <https://www.scribd.com/doc/135821152/Jurnal-Perbankan-PDF-Mei-2008>

<1% - <https://ilmiahtesis.wordpress.com/category/uncategorized/page/18/>

<1% -

http://histudycentre.blogspot.co.id/2014/06/inspirasi-penelitian-pendidikan-bahasa_3.html

<1% - <https://www.scribd.com/document/39988093/Perencanaan-Tambang-Terbuka1>

<1% - <http://cpns2013indonesia.blogspot.com/2012/>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/275137545/Tesis-Febi-Sanita>

<1% -

<https://sekretariatdprdprovsumatra.blogspot.com/2014/11/gaji-dan-tunjangan-pegawai-n>

egeri-sipil.html

<1% - https://issuu.com/malutpost/docs/malut_post__20_agustus_2016

<1% -

<http://admisibisnis.blogspot.com/2013/07/analisis-pengaruh-faktor-fundamental.html>

<1% -

<http://lennysweet90.blogspot.com/2012/02/analisis-web-portal-debgan-menggunakan.html>

<1% -

<http://metrix-edu.blogspot.com/2012/04/pengaruh-kecerdasan-emosional-motivasi.html>

<1% -

<http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=download&sub=DownloadFile&act=view&typ=html&id=81439&ftyp=potongan&potongan=S2-2015-342153-chapter5.pdf>

<1% - <https://hendraprijatna68.files.wordpress.com/2012/06/supervisi-akademik.docx>

<1% - <https://ar.scribd.com/doc/219797819/Daftar-skripsi>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/87773852/Skripsi-Audit-Inspektorat-Kota>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/358236861/Katalog-Thesis-Manajemen-Akuntansi>

<1% - <http://repository.unib.ac.id/view/subjects/HB.html>

<1% -

<http://library.maranatha.edu/wp-content/uploads/2014/05/Daftar-Skripsi-S1-Akuntansi-514.xls>

<1% - <http://journals.ums.ac.id/index.php/reaksi/article/view/4886>

<1% - <https://thebookee.net/ke/keuangan-daerah-buku-abdul-halim>

<1% - <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/103>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/171114349/Pengukuran-Kinerja-Sektor-Publik>

<1% - <https://issuu.com/tribunjogja/docs/tribunjogja-14-10-2015>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/4yr8l0vz-pengaruh-kualitas-sumber-daya-manusia-dan-sistem-akuntansi-keuangan-daerah-terhadap-kualitas-laporan-pemerintah-daerah-survei-pada-dinas-pengelolaan-keuangan-dan-aset-daerah-kota-bandung.html>

<1% - <http://journal.trunojoyo.ac.id/jaffa/article/view/1878>

<1% - http://www.jdih.setjen.kemendagri.go.id/files/P_ACEH_16_2001.pdf

<1% - <http://landakkab.go.id/downlot.php?file=Raperda%20RPJMD%202012-2016.pdf>

<1% -

<http://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2015/06/PP-NOMOR-34-TAHUN-2014-PERUBAHAN-KEENAM-BELAS-ATAS-PP-NOMOR-7-TAHUN-1977-TENTANG-PERATURAN-GAJI-PNS.pdf>

<1% -

<https://www.slideshare.net/perencanakota/pp8-2006-pelaporan-keuangan-dan-kinerja-i>

nstanasi-pemerintah

<1% -

<http://fmipa.um.ac.id/wp-content/uploads/2017/10/PEDOMAN-ETIKA-ILMIAH.pdf>

<1% - <https://anotherorion.com/buku-metode-penelitian-karya-prof-sugiyono/>

<1% - <https://smartaccounting.files.wordpress.com/2011/03/kamp-02.pdf>

<1% - <https://eprints.uns.ac.id/view/subjects/H1.html>

<1% -

http://www.academia.edu/29723160/Pengaruh_Sistem_Pengukuran_Kinerja_Dan_Kompe nsasi_Terhadap_Kinerja_Manajerial_Studi_Empiris_Pada_Perusahaan_Manufaktur_Di_Kota _Padang_

<1% - <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/publikasi-ut/tesis-tapm/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/360058727/108-377-1-SM-pdf>

<1% - <https://www.cbinsights.com/research/what-is-blockchain-technology/>

<1% - <http://ufdc.ufl.edu/UF00053481/00001>

<1% - https://wikivisually.com/wiki/Jagorawi_Toll_Road

<1% - <https://www.scribd.com/document/226069132/sample-thesis-chapter-1>

<1% - <https://cyfar.org/data-collection-techniques>

<1% - https://issuu.com/lampungpost5/docs/lampung_post_minggu__16_agustus_201

<1% - <http://eprints.uny.ac.id/7856/2/BAB%201-08412144012.pdf>

<1% -

<http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2016/02/Kel-2-Rekrutmen-Sumber-Daya-Manu sia.pdf>

<1% - https://issuu.com/mp-post/docs/mp1602_9ae20c75aec939

<1% -

<http://wede56.blogspot.com/2014/03/makalah-tentang-perkembangan-game.html>

<1% - <http://septiannugrahaadeputra.blogspot.com/>

<1% - <http://threevixie.blogspot.com/>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/49527332/Pengaruh-Pengembangan-Pegawai-Terha dap-Prestasi-Kerja-Pegawai-Pada-Badan-Kepegawaian-Daerah-Kota-Semarang>

<1% - http://eprints.dinus.ac.id/8809/1/jurnal_13600.pdf

<1% - <http://adidjuned.blogspot.com/2012/12/strategi-peningkatan-loyalitas-dan.html>

<1% - https://issuu.com/metrosiantar/docs/senin_18_februari_2013

<1% -

<http://kumpulantugasdili.blogspot.com/2009/03/hubungan-stres-dan-prestasi-kerja.htm l>

<1% - <http://eprints.undip.ac.id/5395/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/357978432/1>

<1% - <http://slideplayer.info/slide/2758148/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/363695929/Skripsi-1>

<1% - <http://sichesse.blogspot.com/2012/04/upaya-penurunan-tingkat-stress-pada.html>

<1% - <http://angkasasena.blogspot.com/2008/10/>

<1% - <http://docplayer.info/33519222-Bab-ii-tinjauan-pustaka.html>

<1% - <https://desvico.wordpress.com/2015/04/02/stress-kerja/>

<1% - <http://fadlikajol.blogspot.co.id/2015/06/tinjauan-hukum-administrasi-negara.html>

<1% - <https://vdocuments.site/documents/radar-jogja-01-oktober-2011.html>

<1% - <http://alangmus-yady.blogspot.co.id/2015/04/makalah-msdm.html>

<1% - <https://androskripsi.wordpress.com/tag/remaja/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/360131744/JURNAL-MSDM-PENGARUH-KEPUASAN-KERJA-DAN-docx>

<1% - <https://tidyamentarielok.wordpress.com/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/289220200/manajemen-sumber-daya-manusia>

<1% - <https://olahdatapenelitian.wordpress.com/2011/04/18/kinerja-karyawan/>

<1% - <http://harisahmad.blogspot.com/2010/05/definisi-faktor-yang-mempengaruhi-dan.html>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/129049564/Pelaksanaan-Pengembangan-Sumber-Daya-Aparatur-Dan-Bagaimana-Prestasi-Kerja-Pegawai-Pada>

<1% - <http://repository.unri.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/1854/Jurnal%20Rofaita.pdf?sequence=1>

<1% - <http://bahanpustakaula.blogspot.com/2013/11/kedisiplinan.html>

<1% - <https://riarahmania.wordpress.com/2008/07/09/kedisiplinan/>

<1% - <http://makalah-gratis.blogspot.com/feeds/posts/default?alt=rss>

<1% - <http://nurdilamongan.blogspot.com/2012/02/nurdi-proposal-tesis.html>

<1% - <https://www.scribd.com/document/356522546/BAB-I>

<1% - <https://kacamata70.wordpress.com/2015/02/20/metode-penelitian/>

<1% - <http://jaasyahputra.blogspot.co.id/2012/10/pengertian-variabel-jenis-jenis-variable.html>

<1% - <https://risnawatiririn.wordpress.com/2012/01/17/konsep-kinerja-guru/>

<1% - <http://syamsuddinrasyid.blogspot.com/2012/03/penilaian-prestasi-kerja.html>

<1% - http://www.academia.edu/5443600/Kinerja_karyawan

<1% - <http://bankmakalah-id.blogspot.com/2014/09/bab-i-pendahuluan-pt.html>

<1% - <https://alyoga562.wordpress.com/2015/12/05/metodologi-penelitian-kuantitatif-proses-penelitian-masalah-variabel-dan-paradigma-penelitian/>

<1% - <https://es.scribd.com/doc/292060731/Jurnal-Ilmiah-Voli-2>

<1% - <http://mayaichigo.blogspot.co.id/2013/11/pengaruh-stress-kerja-terhadap-kepuasan.html>

<1% - <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=337339&val=6509&title=PENGARUH%20PENGEMBANGAN%20KARIR%20DAN%20KOMPENSASI%20TERHADAP%20KEPUASAN%20KERJA%20KARYAWAN%20DI%20PT%20PARIT%20PADANG%20GLOBAL>

<1% - <http://berbagidanmenerapkan.blogspot.co.id/2015/07/msdm-studi-kasus-mengenai-perencanaan.html>

<1% - <https://ayaspelintahayati.wordpress.com/2010/04/08/beberapa-pendekatan-di-dalam-penelitian/>

<1% - <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/3806/38.%20Sutarto%20&%20Fatchurrohman.pdf;sequence=1>

<1% - http://www.academia.edu/8459573/PENGARUH_PEMBERDAYAAN_DAN_KOMITMEN_ORGANISASI_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA_PADA_PEGAWAI_KANTOR_LOKA_PENELITIAN_DAN_PENGEMBANGAN_KESEHATAN_PENGENDALIAN_PENYAKIT_BERSUMBER_BINATANG_BATURAJA

<1% - <https://aliasir.wordpress.com/tesis-aliasir-2011/>

<1% - http://contohaku1.blogspot.co.id/2014/03/skripsi-manajemen-pengaruh-sikap_26.html

<1% - <https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-multikolonieritas-dengan-melihat.html>

<1% - http://sucipt0.blogspot.com/2012/11/uji-normalitas_10.html

<1% - <http://ijleg.ub.ac.id/index.php/ijleg/article/download/36/54>

<1% - <https://creativemahardhika.wordpress.com/2011/05/11/data-analysis/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/336687286/Cara-Mengolah-Data-SPSS-Dan-Cara-Membaca-Data>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/298094443/7-Faktor-faktor-Yang-Mempengaruhi-Price-Earning-Ratio-Per>

<1% - <http://alisarjunip.blogspot.com/2014/07/pendekatan-penelitian.html>

<1% - <http://digilib.unila.ac.id/1762/9/Bab%20III.pdf>

<1% - <http://nine-one.blogspot.com/2013/01/uji-asumsi-klasik-regresi-berganda.html>

<1% -

<http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1/19/jtptunimus-gdl-s1-2008-bejopaiman-927-4-ba b3.pdf>

<1% -

[http://www.academia.edu/9311083/PROPOSAL_PENGARUH_EFISIENSI_MODAL_KERJA_T ERHADAP_PROFITABILITAS_PADA_INDUSTRI_MAKANAN_DAN_MINUMAN_YANG_TERD AFTAR_DI_BURSA_EFEK_INDONESIA_BEI](http://www.academia.edu/9311083/PROPOSAL_PENGARUH_EFISIENSI_MODAL_KERJA_TERHADAP_PROFITABILITAS_PADA_INDUSTRI_MAKANAN_DAN_MINUMAN_YANG_TERD AFTAR_DI_BURSA_EFEK_INDONESIA_BEI)

<1% -

<https://rismaeka.wordpress.com/2013/10/14/efek-bid-ask-firm-size-dan-likuiditas-dala m-fenomena-price-reversal-saham-winner-dan-loser-kelompok-entitas-indeks-lq-45-pe riode-2009-2011-di-bursa-efek-indonesia/>

<1% - <https://bp3ip3sakti11.wordpress.com/2009/07/page/2/>

<1% -

<https://suprptojielwongsolo.wordpress.com/2008/06/10/variabel-penelitian-jenis-hubu ngan-pengukuran/>

<1% - <http://aadesti.blogspot.co.id/2012/03/makalah-statsitik-uji-t-satu-sampel.html>

<1% -

<http://girimahendra.blogspot.co.id/2013/05/pengujian-hipotesis-uji-koefisien.html>

<1% - <http://www.konsultanstatistik.com/2009/03/regresi-linear.html>

<1% - <https://erwantriagusgunawan.wordpress.com/>

<1% -

http://contohaku1.blogspot.co.id/2014/03/skripsi-manajemen-pengaruh-struktur_26.ht ml

<1% -

http://www.academia.edu/11664299/PENGARUH_KOMPETENSI_ETIKA_DAN_FEE_AUDIT_ TERHADAP_KUALITAS_AUDIT

<1% -

<https://id.123dok.com/document/9ynppjkz-pengaruh-kompleksitas-tugas-dan-skeptism e-profesional-terhadap-audit-judgment-penelitian-pada-kantor-akuntan-publik-di-wila yah-bandung-yang-terdaftar-di-bpk-ri.html>

<1% -

https://www.slideshare.net/aries_veronica/kolegial-jurnal-manajemen-bisnis-dan-akunta nsi-volume-1-no-2-julides13

<1% -

<http://st293545.sitekno.com/article/135382/pengaruh-harga-kualitas-pelayanan-dan-ku alitas-produk--terhadap-loyalitas-pembeli--pada-toko--empat-sekawan--semarang.htm l>

<1% - <http://wwwkumpulanskripsi.blogspot.com/2008/11/>

<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/603/6/Bab%203.pdf>

<1% - <http://skipsi4u.blogspot.com/2008/05/>

<1% -

<http://infokerjawa.blogspot.com/2016/03/lowongan-kerja-bumn-pt-jasa-marga.html>
<1% - http://skripsiusu.blogspot.com/p/blog-page_28.html
<1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/47835/Appendix.pdf;sequence=1>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/290989505_Studi_Kesinambungan_Fiskal_Pada_a_Variabel_Makro_Ekonomi_Indonesia_Analisis_VAR
<1% - <https://dosen.perbanas.id/regresi-data-panel-2-tahap-analisis/>
<1% -
<https://www.scribd.com/document/277729066/Pengaruh-Rasio-keuangan-Terhadap-Harga-saham>
<1% -
<https://www.scribd.com/document/215277315/PENGARUH-PERPUTARAN-PIUTANG-DAN-PERPUTARAN-PERSEDIAAN-TERHADAP-RENTABILITAS-EKONOMIS-PADA-PERUSAHAAN-DAGANG-YANG-TERDAFTAR-DI-BURSA-EFEK-INDONESIA>
<1% -
http://www.academia.edu/27877647/Pengaruh_Corporate_Social_Responsibility_CSR_dan_Ukuran_Perusahaan_terhadap_Kinerja_Keuangan_Perusahaan_Study_pada_Perusahaan_Manufaktur_Sektor_Pertambangan_yang_Terdaftar_di_Bursa_Efek_Indonesia_Periode_2010-2013_
<1% - <http://dataolah.blogspot.com/2012/07/v-behaviorurldefaultvml.html>
<1% -
<https://idmatgokil.wordpress.com/2011/01/23/cara-melakukan-uji-normalitas-dengan-sps-17-0/>
<1% - <https://www.scribd.com/document/150616480/Jurnal-pemasaran>
<1% - <https://www.scribd.com/document/361228901/Buku-Statistik>
<1% -
<https://herumaulana706.wordpress.com/2014/11/22/ccontoh-proposal-penelitian-akuntansi/>
<1% -
http://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/4134/5/T2_912011044_BAB%20IV.pdf
<1% -
http://www.academia.edu/11874942/ANALISIS_FAKTOR-FAKTOR_YANG_MEMPENGARUHI_KINERJA_KARYAWAN
<1% - <http://www.konsultanstatistik.com/2009/03/regresi-linear-dengan-variabel.html>
<1% -
<https://www.scribd.com/doc/292136233/Faktor-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Profitabilitas-Perbankan-Di-Indonesia>
<1% -

<http://jurnal-online.um.ac.id/data/artikel/artikel8FC64B17ABD1A07F131D8E79A7D07BD4.pdf>

<1% -

<http://st293545.sitekno.com/article/135380/pengaruh-gaya-kepemimpinan-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan--pada-pt-deka-marketing-research-semarang.html>

<1% - <https://www.scribd.com/document/347008041/Manipulasi-Data>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/281482574_Penerapan_Sistem_Pengendalian_Mutu_dalam_Meningkatkan_Kualitas_Audit

<1% -

http://www.academia.edu/13115570/Analisis_Faktor-Faktor_Yang_Mempengaruhi_Permintaan_Uang_di_Indonesia_tahun_2010-2014

<1% - <https://blognyaekonomi.files.wordpress.com/2013/06/147-321-1-pb.pdf>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/362655909/Jenis-jenis-Statistik-Penelitian-Dian>

<1% - <http://perawatqonaah.blogspot.com/2012/09/contoh-skripsi-keperawatan.html>

<1% -

<https://www.scribd.com/doc/81900999/Pengaruh-Kompensasi-Terhadap-Prestasi-Kerja-Karyawan-Pada-Hotel-Asean-Pekanbaru>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/171804458/Pengaruh-Rasio-Kuangan-Terhadap-Return-Saham>

<1% -

<http://anwarramli2010.blogspot.com/2014/03/sistem-pemasaran-dan-produktivitas.html>

<1% -

http://contohaku1.blogspot.com/2014/03/skripsi-manajemen-analisis-pengaruh_1505.html

<1% -

<https://id.123dok.com/document/8ydlw2jz-keefektifan-model-scramble-dalam-pembelajaran-materi-uang-pada-siswa-kelas-iii-sd-negeri-02-mojo-kabupaten-pemalang.html>

<1% - <http://segalamacam.com/tag/campuran/page/7/>

<1% - <http://www.masabas.com/2016/09/contoh-skripsi-bab-iv-hasil-penelitian.html>

<1% -

<http://docplayer.info/47924013-lv-hasil-dan-pembahasan-4-1-deskriptif-statistik-sampel-data-penelitian.html>

<1% -

http://www.academia.edu/5960948/JURNAL_PENGARUH_LINGKUNGAN_BELAJAR_DAN_MOTIVASI_BELAJAR_TERHADAP_PRESTASI_BELAJAR_MATA_PELAJARAN_EKONOMI_SIS

WA_KELAS_XI_DI_MAN_KEBOAN_TAHUN_PELAJARAN_2012-2013_Dosen_pembimbing
<1% -
http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity_forms/1-ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e/2017/08/Jurnal-Putri-Ajrina.pdf
<1% - <http://docplayer.info/39007278-Bab-iv-pelaksanaan-dan-hasil-penelitian.html>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/50858638_PENGARUH_EARNING_PER_SHARE_PRICE_EARNING_RATIO_DAN_TINGKAT_SUKU_BUNGA_TERHADAP_HARGA_SAHAM_STUDI_KASUS_PADA_PERUSAHAAN_MANUFAKTUR_YANG_TERMASUK_DALAM_LQ45
<1% -
<http://apmcs.blogspot.co.id/2009/10/tugas-2-spm-s1-akt-kelas-b-sabtu-term.html>
<1% -
<https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html>
|
<1% -
<http://www.jurnalmdiraindure.com/wp-content/uploads/2016/03/PENGARUH-LINGKUNGAN-KERJA-DAN-PENGEMBANGAN-KARIR-TERHADAP-PRESTASI-KERJA-KARYAWAN.pdf>
<1% -
<https://www.slideshare.net/shofurakamal/laporan-praktikum-analisis-regresi-terapan-modul-iii-regresi-linear-berganda>
<1% -
<https://freelearningji.wordpress.com/2013/04/11/anova-dua-jalur-two-way-anova/>
<1% -
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/3797/SKRIPSI%20LENGKAP%20FEB-MANAJEMEN-DAHLIA%20S.F%20JUANDA.docx?sequence=1>
<1% - <https://blogmadyawati.wordpress.com/2013/11/>
<1% -
<http://st293545.sitekno.com/article/135352/pengaruh-celebrity-endorser-dan-daya-tarik-iklan-terhadap-minat-beli-sarimi-isi-dua---studi-pada-konsumen-di-kecamatan-mejobo-kabupaten-kudus.html>
<1% -
<http://publication.gunadarma.ac.id/bitstream/123456789/9346/1/Presentasi%20skripsi%20bella.pdf>
<1% - <https://pinayani.wordpress.com/2010/03/>
<1% -
http://www.academia.edu/4071020/34698021_Pengaruh_Kepuasan_Kerja_Dan_Motivasi_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Pada_PT_Bank_Mandiri_Persero_Tbk_Cabang_Padang_Muara
<1% - <http://repository.wima.ac.id/8382/6/Bab%205%2BDapus.pdf>

<1% - <http://docplayer.info/57708902-Disusun-oleh-suparno-prihatin.html>

<1% - <https://www.scribd.com/document/181628875/stress-kerja>

<1% -
<https://www.coursehero.com/file/p791uo8/Untuk-membuktikan-kebenaran-hipotesis-se-cara-bersama-sama-yaitu-membandingkan/>

<1% -
http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/663/jbptunikompp-gdl-mutiara-ind-33128-7-unikom_m-l.pdf

<1% - <https://www.scribd.com/document/366775434/S1-2015-311842-conclusion>

<1% - <http://dollybastian.blogspot.co.id/>

<1% - <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/10120/9706>

<1% -
<http://www.mensobsession.com/article/detail2/138/adityawarman-35-tahun-ikut-membangun-negeri>

<1% - http://eprints.dinus.ac.id/7919/1/jurnal_13236.pdf

<1% -
<https://mgtofsdm.files.wordpress.com/2012/09/pengaruh-praktek-msdm-terhadap-komitmen-pimpinan.pdf>

<1% -
<http://familiadiah.blogspot.co.id/2014/06/proposal-penelitian-tentang-manajemen.html>

<1% -
http://www.academia.edu/9129027/PENGARUH_KOMPENSASI_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA

<1% - <http://blog.binadarma.ac.id/wiwinagustian/?p=410>

<1% - <http://www.mdp.ac.id/forbiswira/vol%203%20no%201/nyimas.pdf>

<1% - <http://yogienapitupulu.blogspot.com/feeds/posts/default>

<1% - https://issuu.com/suaramedianasional/docs/suara_media_nasional_edisi_149_ok

<1% -
<https://www.scribd.com/doc/293488617/Skripsi-Pengaruh-Kompensasi-Dan-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Kepuasan-Kerja-Karyawan-Pt>

<1% -
<https://id.123dok.com/document/7qvlkogy-peranan-struktur-organisasi-pada-pt-jasa-marga-persero-tbk-cabang-belmera.html>

<1% -
<http://satuntukitadalahati.blogspot.co.id/2011/04/ccontoh-program-pelatihan-dan.html>

<1% - <http://iaincirebon.academia.edu/EDUMATADRISMATEMATIKA>

<1% -
<https://www.scribd.com/document/107009788/Analisis-Pengaruh-Pelatihan-Terhadap-Produktivitas-Kerja-Karyawan-Pada-Pt-Erajaya-Swasembada-Cabang-Makassar>

<1% -

[http://download.portalgaruda.org/article.php?article=189857&val=6468&title=PENGARUH%20PENGEMBANGAN%20KARIER%20TERHADAP%20PRESTASI%20KERJA%20KARYAWAN%20%20\(Studi%20pada%20Karyawan%20Tetap%20PT.%20Astra%20International,%20Tbk%20Daihatsu%20Malang\)](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=189857&val=6468&title=PENGARUH%20PENGEMBANGAN%20KARIER%20TERHADAP%20PRESTASI%20KERJA%20KARYAWAN%20%20(Studi%20pada%20Karyawan%20Tetap%20PT.%20Astra%20International,%20Tbk%20Daihatsu%20Malang))

<1% -

http://www.academia.edu/14423653/PENGARUH_PELATIHAN_DAN_PRESTASI_KERJA_TERHADAP_PROMOSI_JABATAN_KARYAWAN_PADA_PT_CASUARINA_HARNESSINDO

<1% -

<https://lppmunigresblog.files.wordpress.com/2016/05/cahaya-kampus-jurnal-volume-13-no-2-2015-desember.doc>

<1% -

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3266/Daftar%20Pustaka.pdf?sequence=6>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/33677/Reference.pdf;sequence=2>

<1% - <http://koleksidapus.blogspot.co.id/2015/12/daftar-pustaka.html>

1% - <https://journal.unimal.ac.id/emabis/article/download/52/43>

<1% -

http://www.academia.edu/8800776/THE_DEVELOPMENT_OF_SHARIA_FINANCIAL_INSTITUTIONS_IN_INDONESIA

<1% -

<https://www.studypool.com/discuss/3457111/marketing-management-assignment>

<1% - <http://www.oxfordislamicstudies.com/article/opr/t236/e0212>

<1% -

<https://www.icrc.org/eng/resources/documents/misc/fundamental-principles-commentary-010179.htm>

<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/8588/4/bab2.pdf>

<1% -

<https://lunayahasna.wordpress.com/2012/08/01/kontrak-asuransi-konvensional-studi-atas-pemikiran-afzalur-rahman-3/>

<1% - http://www.academia.edu/8524184/Definisi_Lembaga_Keuangan_Syariah

<1% - <https://makalahkompli.blogspot.co.id/2013/03/pengertian-fiqih-muamalah.html>

<1% - <http://dendyrarajo.blogspot.com/2012/01/produk-dan-jasa-perbankan.html>

<1% - <http://irfanecosya.blogspot.com/>

<1% - <http://sirajroy.blogspot.com/>

<1% - <https://alkahfi110.wordpress.com/2008/02/29/istilah-istilah-bank-syariah/>

<1% - <http://yuniehilaly.blogspot.co.id/2015/05/produk-syariah-akad-salam.html>

<1% -

<http://halimaalazka96.blogspot.com/2016/04/produk-penyaluran-dana-bank-syariah.ht>

ml

<1% - <http://andryanad.blogspot.com/2011/>

<1% -

<http://basriadi210ekis.blogspot.com/2013/11/teknik-bagi-hasil-dengan-prinsip.html>

<1% - <http://www.makalah.co.id/2013/04/makalah-produk-pembiayaan-perbankan.html>

<1% -

<http://isnatiananana.blogspot.com/2015/04/jenis-jenis-pembiayaan-bank-syariah.html>

<1% - <http://and3stra92.blogspot.com/2016/12/akad-jual-beli-dalam-islam.html>

<1% -

<http://sekelebatilmu.blogspot.com/2014/08/pengertian-jenis-dan-produk-bank-syariah.html>

<1% -

<http://menulis-makalah.blogspot.com/2017/05/pengertian-ijarah-dan-ketentuan-di.htm>

|

<1% -

<https://finance.detik.com/ojk/d-3237115/apa-yang-dimaksud-dengan-prinsip-bagi-hasil-di-bank-syariah>

<1% - <http://jonielektro.blogspot.com/2012/03/mudharabah-dan-musarakah.html>

<1% - <http://heriju-naidi.blogspot.com/2011/02/penyelesaian-sengketa-perjanjian.html>

<1% - <https://fathirghaisan.wordpress.com/2012/01/18/produk-perbankan-syariah-2/>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/367231041/Akuntansi-Syariah-Meletakkan-Nilai-Nilai>

i

<1% - <https://www.scribd.com/doc/75546774/skripsi-perbankan-syariah>

<1% -

<https://www.coursehero.com/file/pra99d/c-pengalihan-izin-usaha-dari-nama-lama-ke-nama-baru-perubahan-modal-dasar-dan/>

<1% - <http://stiebanten.blogspot.com/2011/06/produk-penghimpunan-dana.html>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/11349214/03-Wadi-ah>

<1% - <https://assetsteiyo.wordpress.com/category/perbankan-syariah/>

<1% -

<http://apakabarakta.blogspot.com/2012/12/wadiah-dalam-sistem-perbankan-syariah.html>

<1% -

<http://faizahel-qieey.blogspot.com/2011/03/fiqih-muamalah-ttg-wadiah.html>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/279336844_ANALISIS_PERILAKU_MENABUNG_MASYARAKAT_DALAM_DEPOSITO_PADA_BANK_SYARIAH_PASKA_FATWA_MUI_TENTANG_KEHARAMAN_BUNGA

<1% -

<https://www.scribd.com/doc/313331475/Musarakah-Mudharabah-Muzara-Ah-Mukhab>

arah-Dan-Musaqah

<1% - <https://atthahirah600.wordpress.com/>

<1% - <http://irmadatus.blogspot.com/2013/12/>

<1% - <https://catatanobh.wordpress.com/2013/03/03/kafalah/>

<1% - <http://kitalagini.blogspot.co.id/2015/05/bab-i-pendahuluan-1.html>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/295297676/prosedur-pembiayaan-bermasalah>

<1% - <https://sithobil.wordpress.com/>

<1% -

<http://duwinopiyantigunadarma.blogspot.co.id/2012/06/sistem-informasi-akuntansi-dan-sistem.html>

<1% -

<http://farisah-amanda.blogspot.com/2010/06/analisa-pengaruh-produk-pembiayaan.html>

<1% - <http://catatanlengkapfatma.blogspot.com/feeds/posts/default>

<1% -

<https://bwfitri.files.wordpress.com/2011/10/bank-lembaga-keuangan-lainnya-1b00he6.ppt>

<1% - <https://sitisarahadi.wordpress.com/category/tugas-kuliah-ekonomi/page/5/>

<1% - <http://daeyynala.blogspot.com/2015/04/makalah-manajemen-bank-syariah.html>

<1% - <https://www.slideshare.net/AchmadZain/makalah-qardh-al-hasan>

<1% -

<http://www.pekerjadata.com/2014/05/60-aplikasi-produk-shar-e-bank-muamalat.html>

<1% -

<https://eemhuzaimah.wordpress.com/2010/05/19/perbedaan-bank-syariah-dengan-bank-konvensional/>

<1% - <http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/F/article/download/349/328>

<1% - <http://greatariana.blogspot.com/2013/>

<1% - <https://www.ldiibojonegoro.com/home/562/>

<1% - <http://intansun.blogspot.co.id/2013/12/perbedaan-bank-syariah-dan-bank.html>

<1% -

<https://sahaza777.wordpress.com/akad-akad-dalam-perbankan-syariah-akad-tabarru/>

<1% -

<http://penaone.blogspot.com/2012/01/kata-pengantar-segala-puji-dan-syukur.html>

<1% - <https://siboykasaci.wordpress.com/isi-skripsi/>

<1% - <https://datakata.wordpress.com/2014/12/07/konsep-akad-dalam-islam/>

<1% -

<http://www.ekonomiislam.net/2017/02/Memahami-Akad-Tijarah-Dalam-Sistem-Ekonomi-Islam.html>

<1% - <https://ridhamujahidahulumuddin.wordpress.com/2017/04/03/>

<1% - <http://ikasulastri.blogspot.com/2012/>

<1% -

<http://syarifhidayat1992.blogspot.com/2013/04/pengaruh-profit-sharing-dan-suku-bunga.html>

<1% - <http://anthyscrub.blogspot.co.id/2013/06/materi-ibadah-haji-umrah.html>

<1% - http://www.academia.edu/12132326/PEMBIAYAAN_MUSYARAKAH

<1% -

<https://www.scribd.com/doc/147315515/ANALISIS-FAKTOR-FAKTOR-YANG-MEMPENGARUHI-BESARNYA-SIMPANAN-MUDHARABAH-PERBANKAN-SYARIAH-INDONESIA-PERIODE-2002-2012-DALAM-JANGKA-PENDEK-pdf>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/150678587/Proposal>

<1% -

<http://natsirasnawi.blogspot.com/2007/12/konsep-dan-aplikasi-musyarakah-dalam.html>

<1% -

<http://agustiyadi.blogspot.com/2007/09/tinjauan-al-quran-tentang-bank-syariah.html>

<1% - <https://semnas.unikama.ac.id/feb/unduh/publikasi/152947025.pdf>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/102205545/Penentuan-Tingkat-Bunga>

<1% -

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl6611/bunga-bagi-hasil-di-bank-syariah>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/319086462/E-BOOK-PRINSIP-DASAR-PERBANKAN-SYARIAH-Wiroso-IAI-Presentasi-2013-pdf>

<1% -

<https://adirah27.wordpress.com/2016/03/28/pengertian-dan-prinsip-mudharabah/>

<1% - <http://liescholish.blogspot.co.id/2013/04/perhitungan-bagi-hasil.html>

<1% - <https://www.coursehero.com/file/17641030/ipi174112/>

<1% -

<https://hermin2008ump.wordpress.com/2012/05/21/tugas-ii-tgl-21-mei-2012-teori-bagi-hasil/>

<1% - <http://mansursyah09.blogspot.com/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/46191739/to-Penentuan-Rate-Bagi-Hasil-PPT>

<1% - <http://asep250277.blogspot.com/2016/>

<1% -

<https://nurulichsanaan.files.wordpress.com/2015/10/buku-dasar-dasar-manajemen-bank-syariah1.pdf>

<1% -

<http://docplayer.info/86424-Pengaruh-jumlah-dana-pihak-ketiga-inflasi-dan-tingkat-margin-terhadap-alokasi-pembiayaan-usaha-kecil-dan-menengah.html>

<1% -

http://www.academia.edu/28112377/BAGI_HASIL_DAN_BANK_SYARIAH_Solusi_terhadap_Bunga_Bank

<1% - <http://ferianggriawan1.blogspot.co.id/feeds/posts/default>
<1% - <http://laliumah.blogspot.com/2013/01/>
<1% - <http://shariahbank.blogspot.com/2012/>
<1% -
<https://www.scribd.com/doc/118015425/Pengertian-Filsafat-Objek-Material-Dan-Formal-Filsafat>
<1% - <https://fauziarab.wordpress.com/2016/10/23/representasi-pengetahuan/>
<1% -
<http://asmanurs3.blogspot.co.id/2015/05/gambaran-pengetahuan-ibu-mengenai.html>
<1% -
<https://www.slideshare.net/WarnetRaha/studi-pengetahuan-ibu-tentang-gizi-pada-anak-balita-di-desa-mabolu-kecamatan-lohia-kabupaten-muna-tahun-2016>
<1% - <https://tintahmerah.wordpress.com/2015/06/23/konsep-pengetahuan/>
<1% - <https://www.scribd.com/document/372012884/BAB-1-Bronkopnemoni>
<1% - <https://www.scribd.com/document/262662961/lspa>
<1% - <https://www.scribd.com/document/356800566/Eeee>
<1% - <http://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/download/793/726>
<1% - <http://alisarjunip.blogspot.com/2014/04/pengertian-pengetahuan.html>
<1% -
<https://www.scribd.com/doc/240283170/Hubungan-anantara-konsumsi-tablet-fe-dengan-anemia-Repaired>
<1% -
<http://novitasarisobri.blogspot.com/2013/04/pelaksanaan-kie-sebagai-upaya-untuk.htm>
|
<1% -
<https://text-id.123dok.com/document/dy4g6d0y-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-pe-makaian-alat-kontrasepsi-pada-istri-pus-di-kecamatan-rambah-samo-kabupaten-rokan-hulu-tahun-2008.html>
<1% - <https://www.scribd.com/document/364733549/Pengertian-pngetahuan>
<1% - <http://mekanisisuplirahim.blogspot.com/2013/05/>
<1% - <http://wardana-sl.blogspot.co.id/2012/07/faktor-factor-yang-mempengaruhi.html>
<1% -
<http://monangharahap.blogspot.co.id/2014/05/proposal-kti-tentang-penyakit-diare.htm>
|
<1% - <http://lets-sosial.blogspot.com/>
<1% - <http://anysws.blogspot.com/2015/11/pendidikan-dan-pengetahuan.html>
<1% - http://www.academia.edu/14531249/BAB_II_donny
<1% - <https://www.scribd.com/doc/261720170/jurnal-of-diabetes>
<1% - <http://bidanlia.blogspot.co.id/2009/06/teori-pengetahuan.html>
<1% -

<http://tristawatyagustia.blogspot.com/2015/09/gambaran-pengetahuan-ibu-menyusui.html>
<1% -
<http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1/118/jtptunimus-gdl-uswatunnur-5888-2-babii.pdf>
<1% -
<http://bejocommunity.blogspot.com/2010/05/proposal-karya-tulis-ilmiah-hubungan.html>
<1% - <http://zonaskripsi.blogspot.com/2012/03/skripsi-tarbiyah-2.html>
<1% - <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jbk/article/download/2049/1865>
<1% - <http://ratnapurnamasari332.blogspot.com/>
<1% -
<https://administrasi2007.wordpress.com/2010/03/30/metode-penelitian-administrasi/>
<1% - <http://onestopinfoblogger.blogspot.com/feeds/posts/default>
<1% -
<https://jurnalimprovement.wordpress.com/2016/07/18/budaya-kerja-dengan-kinerja-guru/>
<1% - <http://downloadskripsigratis.blogspot.co.id/2009/>
<1% -
<http://st293545.sitekno.com/article/135387/faktorfaktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-dan-loyalitas-pelanggan-pengguna-jasa-futsal-di-dewa-futsal-semarang.html>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/277873622_Faktor_Determinan_Intensi_Perilaku_Pengelolaan_Sampah_Berkelanjutan
<1% -
<http://akhyar-umam.blogspot.co.id/2014/12/penelitian-sederhana-ekonomi-islam.html>
<1% -
<http://manusiapinggiran.blogspot.com/2014/11/validitas-analisis-pengumpulan-data.html>
<1% -
<https://bkkbngorontalo.wordpress.com/2014/09/04/profil-pembangunan-kependudukan-dan-kb-provinsi-gorontalo-2014/>
<1% - <https://documents.mx/education/petunjuk-praktis-penelitian-ilmiah.html>
<1% - <http://herlinu.blogspot.com/2013/02/pengertian-penelitian-dan-penelitian.html>
<1% -
<https://www.kaskus.co.id/thread/5a561c7d1854f70f478b4568/home-of-air-condition-ac---part-1/>
<1% - <https://www.scribd.com/doc/308314802/RPJMD-Kab-Banjarnegara-2011-2016>
<1% - <https://suriyantinasutionmy.wordpress.com/category/kumpulan-tulisan/>
<1% - <https://exbenkexord.wordpress.com/2013/01/23/contoh-skripsi/>
<1% - http://www.academia.edu/7027658/Skripsi_analisa_bank_syariah

<1% - <http://anjingimutadresss.blogspot.com/>
<1% - <https://www.scribd.com/document/360737493/483-848-1-SM>
<1% - <https://brainly.co.id/tugas/1360332>
<1% - https://issuu.com/tribunjabar/docs/epaper_ed_270109_no_3194_thn_ix
<1% - <https://www.scribd.com/document/36235827/Politik-Dan-Kenegaraan-Islam>
<1% - <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/254076/MjU0MDc2>
<1% - <https://alformer259.wordpress.com/category/fenomena/page/4/>
<1% - <https://www.scribd.com/document/362320992/Buku-Bab-1-Pengukuran-2>
<1% -
<https://www.scribd.com/document/269978744/Analisis-Faktor-faktor-Keputusan-Masya-rakat-Dalam-Menabung-Pada-Bank-Syariah-Di-Medan>
<1% - <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/2436>
<1% - <https://www.scribd.com/document/369962119/jurnal-3>
<1% -
<https://es.scribd.com/doc/305753690/NEO-WIBOWO-Pengaruh-Kompensasi-Dan-Motiv-asi-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Studi-Pada-Toserba-Griya-Buah-Batu-Bandung>
<1% -
http://www.academia.edu/16727152/KONSTRUKSI_KOPETENSI_PROFESIONAL_SARJANA_EKONOMI_SYARIAH_PADA_LEMBAGA_KEUANGAN_SYARIAH
<1% -
<http://asuhankeperawatanonline.blogspot.com/2012/03/merancang-penelitian-kualitatif-tujuan.html>
<1% -
<http://www.konsultan-anp.com/2013/03/analisis-masalah-pembiayaan-salam-pada.html>
<1% - <https://dwimutiara.wordpress.com/2012/04/>
<1% -
https://www.kompasiana.com/zainulhasanquthbi/mencermati-peran-sosial-perbankan-syariah_58a8c0c6bb9373944f2bcda2
<1% -
<https://azharnasri.blogspot.com/2016/08/skripsi-pengaruh-pengelolaan-koperasi.html>
<1% -
<http://docplayer.info/34336705-Pengaruh-model-kooperatif-tipe-numbered-heads-together-nht-terhadap-hasil-belajar-ips-tentang-perkembangan-teknologi.html>
<1% - https://issuu.com/deny_bpost/docs/bp20111010
<1% - <https://manhijismd.wordpress.com/category/uncategorized/page/10/>
<1% - <https://meitiafh.wordpress.com/>
<1% -
<http://sinarduniajamjuritopbrand.blogspot.com/2009/06/artikel-perencanaan-keuangan-oleh.html>
<1% - <http://pendidikan-hukum.blogspot.com/2010/10/bunga-bank.html>

<1% - https://issuu.com/koranpagiwawasan/docs/wawasan_20130722
<1% - <https://issuu.com/ptkpost/docs/04082009>
<1% - <https://emasbatangan99.wordpress.com/tag/deposito/>
<1% - <https://issuu.com/riaupos/docs/2016-07-27>
<1% - <http://kumpulantugassekolahnyarakabintang.blogspot.com/2014/09/>
<1% - <https://muslim.or.id/3909-doa-nabi-doa-terbaik.html>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/305201662_PEMAHAMAN_DAN_RESPON_SANTRI_PESANTREN_TERHADAP_PERBANKAN_SYARIAH_DI_PONOROGO
<1% -
<http://www.nafiun.com/2014/06/jenis-dan-metode-pengolahan-data-penelitian.html>
<1% -
http://www.academia.edu/10982508/PERSEPSI_ETIS_MAHASISWA_AKUNTANSI_MENGENDAI_SKANDAL_ETIS_AUDITOR_DAN_CORPORATE_MANAGER
<1% - <https://abudi39.wordpress.com/2013/03/07/komitmen-organisasi/>
<1% - <http://repo.unand.ac.id/3357/4/Bab%25204.pdf>
<1% - <https://www.scribd.com/document/323531918/SKRIPSI-BENY-1-2-3-4-docx>
<1% - <http://e-journal.uajy.ac.id/491/5/5MTS01578.pdf>
<1% -
<https://www.scribd.com/document/346820678/Tarekat-Mason-Bebas-Dan-Masyarakat-Di-Hindia-Belanda-Dan-Indonesia-1764-1962>
<1% -
<http://ibnukhoir06.blogspot.com/2013/03/pembangunan-dan-dampak-lingkungan.html>
<1% -
<http://syarifartikel.blogspot.com/2010/04/menciptakan-pembelajaran-matematika.html>
<1% -
http://www.academia.edu/11741261/ISEG_Review_3_Jurnal_Ekonomi_Syariah_Tahun_2014_4_
<1% -
<http://docplayer.info/34991491-Jurnal-oseanografi-volume-4-nomor-1-tahun-2015-halaman-online-di.html>
<1% - <http://repository.uinsu.ac.id/595/8/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
<1% - <http://metromas.blogspot.com/2016/07/235-skripsi-perbankan-syariah.html>
<1% -
http://digilib.uin-suka.ac.id/19232/1/11380077_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf
<1% -
http://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/6699/6/T1_%20462007049_Daftar%20Pustaka.pdf
<1% -
<http://lukmanrohimin.blogspot.co.id/2008/10/kepatuhan-perawat-dalam-menerapkan.h>

tml

<1% - http://eprints.umk.ac.id/4665/8/DAFTAR_PUSTAKA.pdf

<1% -

https://id.wikisource.org/wiki/Undang-Undang_Republik_Indonesia_Nomor_21_Tahun_2008

<1% - <https://simbwox.blogspot.co.id/2017/01/metode-penelitian-kuantitatif.html>

<1% - <https://es.scribd.com/doc/57926878/mhaisswa-minat-nabung>

<1% - <http://ainisianakkuliah.blogspot.com/2013/09/sejarah-akuntansi.html>

1% - <https://journal.unimal.ac.id/emabis/article/download/51/42>

<1% - <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00014788.2017.1289073>

<1% -

https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID1577796_code890731.pdf?abstractid=1577796&mirid=1&type=2

<1% - <https://www.scribd.com/document/368909281/89-155-1-SM-pdf>

<1% - <https://www.scribd.com/document/369841117/Product-Cost-Accounting>

<1% - <http://auditakuntan.blogspot.com/2010/09/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/328665138/3-2-PB>

<1% - <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/download/36/49>

<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/1660/7/11410100_Bab_3.pdf

<1% - <https://www.scribd.com/document/359297628/Digital-20289252-S-Darwin>

<1% -

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=173991&val=4728&title=PENGARUH%20TENURE,%20UKURAN%20KAP%20DAN%20SPELIALISASI%20AUDITOR%20TERHADAP%20KUALITAS%20AUDIT>

<1% - <http://agusdiansyah78.blogspot.com/>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/346756432/Www-unlock-PDF-com-Manajemen-Laba>

<1% - <http://chodi-shop.blogspot.com/>

<1% -

<http://docplayer.info/33689174-Bab-ii-landasan-teori-dan-pengembangan-hipotesis-praktik-manajemen-laba-yang-dilakukan-oleh-pihak-manajemen-menurut-anthony.html>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/367175842/3-Junaidi-Kualitas-Auditor-Tinjauan-Teoritis>

<1% - <https://datakata.wordpress.com/2013/12/03/akuntansi-rumah-sakit/>

<1% -

<https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-normalitas-kolmogorov-smirnov-spss.html>

<1% - <http://misterchand89.blogspot.com/2014/05/uji-asumsi-klasik-dengan-spss.html>

<1% -

<https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-autokorelasi-dengan-durbin-watson.html>
<1% - <https://mitrothemaks.wordpress.com/2012/03/12/statistik-non-parametrik/>
<1% -
<https://www.scribd.com/document/109889644/Gcg-Kualitas-Laba-Dan-Biaya-Ekuitas-Modal>
<1% - <http://viniarfriani.blogspot.com/2015/06/referensi-jurnal-skripsi.html>
<1% -
<https://munirulchakim.wordpress.com/2009/04/01/regresi-uji-perbedaan-dan-manova/>
<1% -
<https://www.coursehero.com/file/p67uq3p/Uji-multikolinieritas-bertujuan-untuk-menguji-apakah-dalam-model-regresi/>
<1% -
<http://anhyfreedom.blogspot.com/2013/01/proposal-pengaruh-kompetensi-terhadap.html>
<1% -
https://jurkubank.files.wordpress.com/2013/12/13-i-nyoman-nugraha_mergerok.pdf
<1% - <http://digilib.unila.ac.id/9301/113/BAB%20IV.pdf>
<1% -
<https://www.scribd.com/document/370327960/Kadar-Angiotensin-Dan-Sodium-Pada-Urin-Berhubungan-Dengan-Tekanan-Darah-Pada-Pada-Anak-Dengan-Diabetes-Melitus-Dengan-Kadar-Albumin-Normal>
<1% - <http://jangkrik2011.blogspot.com/2013/05/uji-asumsi-klasik.html>
<1% - <https://es.scribd.com/doc/193435087/bisnisindonesia-20120412>
<1% -
<https://www.scribd.com/document/101816853/PENGARUH-JENIS-USAHA-UKURAN-PER-USAHAAN-DAN-FINANCIAL-LEVERAGE-TERHADAP-TINDAKAN-PERATAAN-LABA-PADA-PERUSAHAAN-YANG-TERDAFTAR-DI-BURSA-EFEK-INDONESIA>
<1% -
<https://www.scribd.com/document/229836455/Daniel-ANALISIS-PENGARUH-INDEPENDENSI-KUALITAS-AUDIT-SERTA-MEKANISME-CORPORATE-GOVERNANCE-TERHADAP-INTEGRITAS-LAPORAN-KEUANGAN-pdf>
<1% -
<https://www.scribd.com/document/185129467/Analisis-Aspek-Aspek-Yang-Mempengaruhi-Kepuasan-Kerja-Karyawan>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/307839908_PENGARUH_PENGUNGKAPAN_CORPORATE_SOCIAL_RESPONSIBILITY_TERHADAP_EARNING_RESPONSE_COEFFICIENT
<1% -
<https://www.scribd.com/doc/167263117/6-Pengaruh-Bauran-Pemasaran-Dan-Keterlibatan-Keluarga-Terhadap-Keputusan-Pembelian-Leasing-Sepeda>

<1% -

http://www.academia.edu/3369868/Pengaruh_Kompetensi_dan_Independensi_Auditor_Terhadap_Kualitas_Audit

<1% -

<https://www.scribd.com/document/326733004/Pengaruh-Knowledge-Management-Terhadap-Kinerja-Karyawan>

<1% -

<http://docplayer.info/47526503-Pengaruh-kesadaran-wajib-pajak-pelayanan-fiskus-dan-sanksi-pajak-terhadap-kepatuhan-wajib-pajak-orang-pribadi-di-kpp-pratama-jakarta-ke-mbangan.html>

<1% - <https://akuntabilitasujkt.wordpress.com/tag/audit-tenure/>

<1% - <http://eprints.unisbank.ac.id/179/1/artikel-17.pdf>

<1% - <https://blognyaekonomi.files.wordpress.com/2013/06/455-960-1-pb.pdf>

<1% - <https://id-id.facebook.com/PeningkatanProfesiGuru/posts/465229563574607>

<1% -

<http://fitrisoendari.blogspot.com/2014/11/pengaruh-profesionalisme-etika-profesi.html>

<1% - <http://akupersit.blogspot.com/2013/04/manajemen-mutu-tqm.html>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/76703445/Manajemen-Laba-Earnings-Management>

<1% - https://issuu.com/koran_jakarta/docs/edisi_350_-_minggu_-_31_mei_2009

<1% - <https://es.scribd.com/doc/50587278/Abstrak-Penelitian-tahun-2009>

<1% - <https://datakata.files.wordpress.com/2015/01/artikel-christina-editan.doc>

<1% -

http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/645/jbptunikompp-gdl-iviesuciok-32201-8-unikom_ia.pdf

<1% -

<https://www.scribd.com/document/12782104/Kakpm-03-Pengaruh-Informasi-Akuntansi>

<1% - <https://www.scribd.com/document/137597182/5509-Rangkuman-Anggi-PDF>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/325468239/2009-Gul-Fung-Jaggi-JAE-forthcoming-pdf>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/56295/Reference.pdf;sequence=2>

<1% - <http://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/98>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/51058/Reference.pdf;sequence=2>

<1% - <http://digilib.unila.ac.id/10564/19/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>

<1% - http://repository.upi.edu/20993/9/S_PEA_1105433_Bibliography.pdf

<1% - <https://link.springer.com/article/10.1007/BF03373684>

<1% - <http://ejournal.upi.edu/index.php/aset/article/view/4020>

<1% - <https://jurnal.ugm.ac.id/gamaijb/article/view/5478>

<1% - <https://www.scribd.com/document/231277253/Jurnal-Akuntansi-Menejemen>

<1% - <https://documents.mx/documents/proceeding-buku-3.html>

<1% -
https://s3.amazonaws.com/fs.INDIVIDUAL-ACTIVITIES-Business.dm.uark.edu/lam007/pci/LAMyers_Short%20Vita-2.pdf

<1% - <http://journal.trunojoyo.ac.id/jaffa/article/view/1398>

<1% -
http://www.academia.edu/5306792/DAFTAR_JUDUL_ARTIKEL_PENELITIAN_SIMPOSIUM_NASIONAL_AKUNTANSI_2003_2012_and_PROGRAM_STUDI_AKUNTANSI_SEKOLAH_TINGGI_ILMU_EKONOMI_INDONESIA_SURABAYA

<1% -
http://www.academia.edu/3385663/Pengaruh_Penerapan_Corporate_Governance_Terdap_Kinerja_Keuangan_Perusahaan

<1% -
<http://st293545.sitekno.com/article/135456/pengaruh-kondisi-keuangan-pertumbuhan-perusahaan-dan-reputasi-auditor-pada-pengungkapan-opini-audit-going-concern---studi-empiris-pada-perusahaan-perdagangan-barang-dan-jasa-yang-terdaftar-di-bursa-efek-indonesia-tahun-20072011.html>

<1% - <https://documents.mx/documents/2011bbribbriannual-report2011pdf.html>

<1% - <https://www.slideshare.net/4lfor/jurnal-kula>

<1% -
<https://smartaccounting.files.wordpress.com/2011/03/peran-auditor-spesialis-industri-dalam-mengurangi-management-laba-akrual-dan-managemen-laba-real-pada-periode-sebelum-dan-setelah-keputusan-mentri-keuangan.pdf>

<1% - <https://ejournal.stiesia.ac.id/jira/article/view/3352>

<1% - <http://repository.ugm.ac.id/cgi/exportview/year/2009/Refer/2009.refer>

<1% -
<https://id.123dok.com/document/zwxddlq-pengaruh-stres-kompensasi-dan-motivasi-terhadap-kinerja-pegawai.html>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/80357704/PEDOMAN-PKH>

<1% - <http://chantryintele.blogspot.co.id/2014/08/islam-dan-kemiskinan.html>

<1% - <http://jurnal.unsyiah.ac.id/MIE/article/download/4673/4040>

<1% - <https://apit89.weebly.com/tugas-profesi-pendidikan.html>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/24893404/Partisipasi-Anak-Dalam-Pendidikan>

<1% - <http://jurnal.unsyiah.ac.id/MIE/article/download/4743/4092>

<1% -
<http://prasetyo-utomo.blogspot.com/2010/12/pengaruh-peningkatan-indikator-human>

html

<1% -

https://www.kompasiana.com/hariakbar/menaksir-kinerja-bupati-dedi-mulyadi-di-purwakarta-sebelum-pilgub-jabar_5964e13b16835f1b8f786512

<1% - <https://issuu.com/harianjurnalasia/docs/23june2015>

<1% - https://issuu.com/dadangsolihin/docs/implementasi_kebijakan

<1% -

<https://es.scribd.com/doc/248595031/Ringkasan-Sistem-Pengendalian-Manajemen>

<1% -

<http://bappeda.jatengprov.go.id/2016/rapat-koordinasi-pembangunan-kependudukan-dalam-rangka-menyongsong-bonus-demografi-di-jawa-tengah/>

<1% - http://moslemwiki.com/Kabupaten_Sabu_Raijua

<1% -

<https://bppkbsulsel.files.wordpress.com/2011/03/rencana-aksi-daerah-pug-sulsel-2010.doc>

<1% -

https://www.bappenas.go.id/files/5313/5078/8094/bab-25-89-90-ok__20090130073629_4.doc

<1% -

<https://www.scribd.com/document/360220512/Statistik-Pendidikan-Jawa-Tengah-2014>

<1% - <https://es.scribd.com/doc/96034616/Letak-Geografis-Kota-Surabaya>

<1% - <https://junaidichaniago.wordpress.com/category/artikel/page/3/>

<1% -

<https://www.slideshare.net/afshandewanti/profil-data-kesehatanindonesiatahun2011>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/361922526/Statistik-Daerah-Provinsi-Jambi-2017-2>

<1% - <http://repository.ugm.ac.id/cgi/exportview/year/2004/Refer/2004.refer>

<1% - <https://www.scribd.com/document/346850706/PDF-PTK>

<1% -

http://arfendios.blogspot.com/2013/08/analisis-determinan-ekspor-minyak_1.html

<1% - <http://repository.ugm.ac.id/cgi/exportview/year/2004/RIS/2004.ris>

<1% - <http://eprints.uny.ac.id/8558/4/BAB%205%20-08404244038.pdf>

<1% -

<http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=download&sub=DownloadFile&act=view&typ=html&id=99017&ftyp=potongan&potongan=D3-2016-344694-bibliography.pdf>

<1% - <http://docplayer.info/146678-Indeks-pembangunan-manusia.html>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/60144/Reference.pdf;sequence=2>

<1% - http://www.academia.edu/4680480/DAFTAR_PUSTAKA_OK
<1% - <https://dinaaurora.wordpress.com/organisasi-manajemen-pelayana-kebidanan/>
<1% - http://www.academia.edu/12949003/Pengertian_Kinerja
<1% -
http://smamuhammadiah1tasikmalayageo.blogspot.co.id/2010_05_31_archive.html
<1% - <http://hamdanizone.blogspot.co.id/2011/12/kompetensi-kepribadian.html>
<1% -
<https://fathiaauliannisa.wordpress.com/2016/06/17/menciptakan-suasana-kerja-yang-kondusif-di-kantor/>
<1% - <http://hertianuslokon.blogspot.com/2013/06/peran-kinerja-aparatur-dalam.html>
<1% - <https://orphalese.wordpress.com/category/artikel/page/2/>
<1% - <https://www.scribd.com/document/247742629/analisis-kinerja>
<1% - <https://martinyunianto.wordpress.com/pengantar-manajemen/>
<1% -
<http://otakotakblog.blogspot.com/2015/08/proposal-penelitian-uuntuk-disertasi-2.html>
<1% - <http://aepthe.blogspot.com/2012/>
<1% -
<http://malam-pualam.blogspot.com/2014/09/pengaruh-insentif-terhadap-kinerja.html>
<1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/37901/Chapter%20II.pdf;sequence=4>
<1% -
<https://documents.mx/documents/annual-report-pt-globalteleshop-tbk-2012pdf.html>
<1% -
http://www.academia.edu/12241765/ANALISIS_PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_DENGAN_KEPUASAN_KERJA_SEBAGAI_VARIABEL_INTERVENING_PADA_PT_BANK_CENTRAL_ASIA_Tbk_CABANG_KUDUS
<1% - <http://ujid-tewah.blogspot.com/2012/10/tesis-bab-ii.html>
<1% - <https://www.slideshare.net/fitriajinne/budaya-organisasi-dan-budaya-kerja>
<1% - <https://www.scribd.com/document/345217717/KINERJA-1>
<1% -
<https://vhajrie27.wordpress.com/2017/09/19/pengaruh-gaya-kepemimpinan-partisipatif-komunikasi-interpersonal-dan-sistem-penghargaan-terhadap-kinerja-guru-sekolah-dasar-negeri-di-kota-depok-study-kausalitas-terhadap-guru-sdn-di-kota-depok-2/>
<1% - http://www.academia.edu/8911603/KINERJA_DAN_PENILAIAN_PRESTASI_SDM
<1% - <http://irma-yulianti.blogspot.com/2010/12/penilaian-kinerja.html>
<1% - <https://www.scribd.com/doc/87718827/LINGKUNGAN-KERJA-FISIK>
<1% -
<https://rosyid.info/pengaruh-faktor-faktor-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pd-bpr-bkk-kebumen/>

<1% -
<http://suyonomemo.blogspot.com/2011/08/masalah-masalah-yang-dihadapi-guru.html>
<1% -
<http://pustakabakul.blogspot.com/2016/06/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja.html>
<1% -
<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>
<1% -
<https://imansoehadji.wordpress.com/2014/09/23/pemberitahuan-untuk-revisi-skripsip-dan-lkp/>
<1% -
<http://amir-akbarblog.blogspot.com/2014/07/skripsi-peranan-camat-dalam-mewujudkan.html>
<1% - <https://akhihasanuddin.wordpress.com/>
<1% -
<http://magussudrajat.blogspot.com/2011/11/chapter-7-pengukuran-kinerja-sektor.html>
<1% - <https://puskomstie.wordpress.com/2012/10/24/kualitas-pelayanan-publik/>
<1% - <https://dhikalouns.wordpress.com/>
<1% - <https://www.scribd.com/document/83514470/Pedang-Roh-Edisi-41>
<1% -
<https://imronfauzi.wordpress.com/2008/06/15/dasar-dasar-administrasi-pendidikan-2/>
<1% - <http://nuningkhanif.blogspot.com/2010/>
<1% -
<http://erick-kesepian.blogspot.com/2012/03/pengaruh-motivasi-kerja-kepemimpinan.html>
<1% - <http://ajikosongtujuh.blogspot.com/>
<1% - <http://www.distrodoc.com/375204-al56>
<1% -
<http://safrinandhita.blogspot.co.id/2014/04/pengaruh-budaya-organisasi-dan.html>
<1% - <http://fandiprasetiyo.blogspot.com/2014/02/teori-teori-budaya-organisasi.html>
<1% - <http://blogsiffahartas.blogspot.com/feeds/posts/default>
<1% -
http://www.academia.edu/2324102/Pengaruh_Budaya_Organisasi_Terhadap_Motivasi_Dan_Kepuasan_Kerja_Serta_Kinerja_Karyawan_Pada_Sub_Sektor_Industri_Pengolahan_Kayu_Skala_Menengah_Di_Jawa
<1% -
<https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/5844/LUKMAN%20HAKIM%20BAB%20II.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
<1% - <https://www.scribd.com/document/136181102/Resume-Budaya-Organisasi>
<1% - <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/05/2-Asep-Sunandar.pdf>

<1% - <https://sitiwahyudini.wordpress.com/tag/budaya-organisasi/>

<1% - <https://ismailrasulong.wordpress.com/2010/02/01/budaya-organisasi/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/359533616/Kepemimpinani-Baru-1-pdf>

<1% - <http://digital-manga.blogspot.com/2010/11/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/344120627/Makalah-Perilaku-Organisasi-1>

<1% -
<https://mgtofsdm.files.wordpress.com/2012/09/pengaruh-motivasi-dan-disiplin-terhadap-kinerja.pdf>

<1% -
<http://chandrabayuu.blogspot.com/2012/12/pengertian-faktor-yang-mempengaruhi.html>

<1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/31403/Chapter%20II.pdf;sequence=4>

<1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/46175/Chapter%20II.pdf;sequence=4>

<1% -
<https://akhihasanuddin.wordpress.com/2012/05/07/pengaruh-budaya-organisasi-dan-kepemimpinan-terhadap-motivasi-kerja-serta-dampaknya-pada-kinerja-organisasi-studi-kasus-bappeda-kabupaten-aceh-besar/>

<1% -
<https://text-id.123dok.com/document/6qm6lw8y-abstrak-pengaruh-motivasi-dan-budaya-organisasi-terhadap-kepuasan-kerja-dan-dampaknya-terhadap-kinerja-akuntan-pendidik-dosen-akuntansi.html>

<1% -
<https://alvinburhani.wordpress.com/2012/06/28/koefisien-korelasi-signifikansi-determinasi/>

<1% -
https://www.researchgate.net/publication/307640454_PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PT_KEBON_AGUNG_MALANG

<1% -
<http://docplayer.info/36453655-Analisis-pengaruh-gaya-kepemimpinan-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai.html>

<1% -
https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/search?scope=&order=DESC&rpp=100&sort_by=0&page=1&query=Nugroho+J.+Setiadi&etal=0

<1% - <http://awandi12.blogspot.com/>

<1% -
<https://www.scribd.com/doc/238207555/Pengaruh-Gaya-Kepemimpinan-Kepala-Desa-T>

erhadap-Kinerja-Aparatur

<1% -

<http://www.spssstatistik.com/cara-membaca-dan-mencari-r-tabel-product-moment/>

<1% -

http://www.academia.edu/13464396/Reward_power_kepemimpinan_situasional_dan_extra_role_behavior_terhadap_kinerja_pegawai

<1% - https://wartawarga.gunadarma.ac.id/2010/08/jurnal_skripsi-petrus-20206724/

<1% - <http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/uji-multikolinearitas.html>

<1% -

<https://pinayani.wordpress.com/category/jurnal-pendidikan-ekonomi-dan-koperasi/>

<1% -

http://www.academia.edu/6110896/Lampiran_1_Kuesioner_Sebelum_Uji_Validitas_dan_Reliabilitas

<1% - <https://www.scribd.com/doc/58821441/Wien-lka-Permanasari-undip>

<1% -

<https://www.coursehero.com/file/p4uhf7kc/Uji-Normalitas-One-Sample-Kolmogorov-Smirnov-Test-Unstandardized-Residual-N-20/>

<1% -

<https://es.scribd.com/document/373105026/06-60-0178-Nathasa-Dika-Epristia-LAMPIRAN-pdf>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/55892385/Hukum-Persaingan-Usaha-Di-Indonesia>

<1% -

<http://bima-fortna.blogspot.com/2012/09/pengaruh-budaya-organisasi-diklat-dan.html>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/35878210/SKRIPSI-BAB-I-BAB-V>

<1% - <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaj/article/view/555/635>

<1% -

http://www.academia.edu/5543001/Jr-PENGARUH_CAR_NPL_DPK_DAN_ROA_TERHADAP_LDR_PERBANKAN_INDONESIA

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/14751/5/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>

<1% - <https://www.scribd.com/document/262876854/Proposal-Penelitian-Kuantitatif>

<1% - http://a-research.upi.edu/operator/upload/s_pek_0807108_bibliography.pdf

<1% -

<http://digilib.unila.ac.id/566/7/8.%20Tesis%20-%20Endang%20-%20Daftar%20Pustaka.pdf>

<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/2283/8/07410099_Daftar_Pustaka.pdf

<1% - <http://ibhee.blogspot.com/2010/10/hal-hal-yang-mempengaruhi-budaya.html>

<1% -

<https://www.scribd.com/doc/242006124/KEPEMIMPINAN-TRANSFORMASIONAL-2013-pdf>

<1% -
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6314/Daftar%20Pustaka.pdf?sequence=14>

<1% -
<http://tugaskuliah0601.blogspot.com/2016/10/makalah-pendidikan-dan-pelatihan-pns.html>

<1% -
http://digilib.uin-suka.ac.id/22393/1/11240049_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf

<1% -
<http://mutiaralumpur.blogspot.com/2009/12/budaya-organisasi-terhadap-kinerja.html>

<1% - <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/7110>

<1% -
http://www.academia.edu/5283189/The_Effect_of_Study_Habits_on_the_Academic_Performance_of_English_for_Academic_Writing_LE_4000_Students_in_International_Islamic_University_Malaysia

<1% -
<http://www.rroij.com/open-access/determinants-of-job-satisfaction-and-its-implication-on-the-performance-of-public-universities-lecturers-in-south-sumatera-.php?aid=85837>

<1% - https://issuu.com/download-bse/docs/jurnal_nodik_17_full

<1% -
[http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/Jurnal%20Petrus%20Nyavon%20\(ONLINE\)%20\(06-28-16-01-42-29\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/Jurnal%20Petrus%20Nyavon%20(ONLINE)%20(06-28-16-01-42-29).pdf)

<1% -
<https://idtesis.com/pengaruh-beban-kerja-kepuasan-kerja-dan-komitmen-organisasi-terhadap-kinerja-dosen-tetap/>

<1% - <https://eprints.uns.ac.id/5724/>

<1% -
<http://docplayer.info/29598416-Pedoman-pengenalan-kehidupan-kampus-pk2-dan-pembinaan-dan-pengembangan-mahasiswa-baru-p2maba-universitas-jember.html>

<1% - <https://www.scribd.com/doc/303662764/KULTURA-15-1-SEP-2014>

<1% - <http://asuhan20.blogspot.com/2014/01/bidan-pendidik.html>

<1% - <https://www.duniadosen.com/kerja-dosen-untuk-dikti/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/320864035/BORANG>

<1% -
http://sipma.ui.ac.id/files/dokumen/U_DOSEN/PP%2037%20Tahun%202009%20DOSEN.pdf

<1% -
http://www.kopertis7.go.id/uploadmateri_pedoman/bkd/pedoman_beban_kerja.pdf

<1% - <https://www.scribd.com/document/362741727/Jurnal-Pengadaan-Edisi-4-pdf>

<1% - <http://sandykartikasari.blogspot.com/2014/10/manajemen-sumber-daya.html>

<1% -

<https://intanghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budaya-perusahaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/321006425/tugas-3-makalah>

<1% -

<https://berita21.wordpress.com/2012/07/12/sd-negeri-bertaraf-internasional-47-kota-jambi-terima-16-anak-keluarga-miskin/>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/360943309/2124-Komponen-Perancangan-Arsitekturn-Lansekapbgd>

<1% - <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/40527/4/Chapter%20II.pdf>

<1% -

http://research-dashboard.binus.ac.id/uploads/paper/document/publication/Proceeding/BBR/Vol.%203%20No.%201%20May%202012/51_MN_Jerry%20Lohagan%20-%20Tjia%20Fie%20Joe%20-%20Naga.pdf

<1% -

<http://digilib.unmuhjember.ac.id/files/disk1/46/umj-1x-dyahmelyas-2285-1-artikel-I.pdf>

<1% -

<https://katigaku.top/2018/01/18/54-contoh-rambu-k3-peringatan-di-tempat-kerja/>

<1% -

http://setiabudi.ac.id/web/images/files/Lampiran%203_%20PM%20PENILAIAN%20KINERJA%20DOSEN.pdf

<1% - <https://vdocuments.site/epaper-andalas-edisi-2-juni-2016.html>

<1% - http://admisibisnis.blogspot.co.id/2012/04/analisis-faktor-faktor-yang_16.html

<1% - https://issuu.com/bimkes/docs/bimkmi_vol1no1

<1% -

<https://idtesis.com/analisis-pengaruh-kualitas-pelayanan-terhadap-kepuasan-pasien-puskesmas-depok-i-di-sleman/>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/334156391/JURNAL-ANALISIS-FAKTOR-FAKTOR-YANG-MEMPENGARUHI-KEPUTUSAN-PEMBELIAN-BUKU-PADA-TOKO-BUKU-ABC-DI-KOTA-BANDA-ACEH>

<1% - <http://www.skripsiku.org/feeds/posts/default>

<1% - https://issuu.com/lampungpost/docs/lampungpost_edisi_5_september_2012

<1% - <https://id-id.facebook.com/public/Niar-Niar>

<1% - <https://masef.wordpress.com/category/uncategorized/>

<1% - <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/download/4390/4233>

<1% -

http://www.academia.edu/3450720/Pengaruh_Corporate_Social_Responsibility_terhadap_Nilai_Perusahaan_dengan_Prosentase_Kepemilikan_Manajemen_sebagai_Variabel_Mod

erating

<1% - <http://penelitian.uisu.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/23.-Syahfrizal.pdf>

<1% - <https://vdocuments.site/ayobelajar-spss-analisis-regresi-linear-berganda.html>

<1% - <https://idtesis.com/pengaruh-komitmen-organisasi-pada-kinerja-karyawan/>

<1% - <http://lilisherlinaznyemnyem.blogspot.com/2012/03/need-assessment.html>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/325213761/PEDOMAN-PENULISAN-SKRIPSI-2014-EDIT-rtf>

<1% - <https://es.scribd.com/doc/262303344/PWK-pdf>

<1% -

<http://warungbidan.blogspot.co.id/2016/02/kumpulan-daftar-pustaka-untuk-kti.html>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/35577/Reference.pdf;sequence=2>

<1% - http://eprints.umk.ac.id/6519/8/Daftar_Pustaka.pdf

<1% - <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/feb/article/view/30>

<1% - <http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-6267-daftar%20pustaka.pdf>