

BAB V

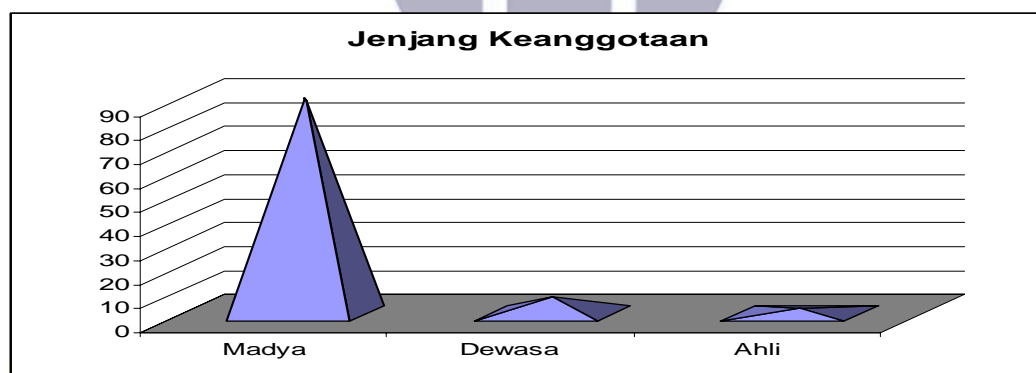
HASIL DAN ANALISIS

Pada bagian ini, data yang berhasil dikumpulkan dan lolos uji selanjutnya akan dilakukan analisis. Hasil dari proses analisis selanjutnya akan dipakai untuk dibahas lebih lanjut. Berikut ini merupakan pemaparan dari hasil dan analisis atas data yang dikumpulkan.

5.1. Profil Responden

(a) Jenjang keanggotaan,

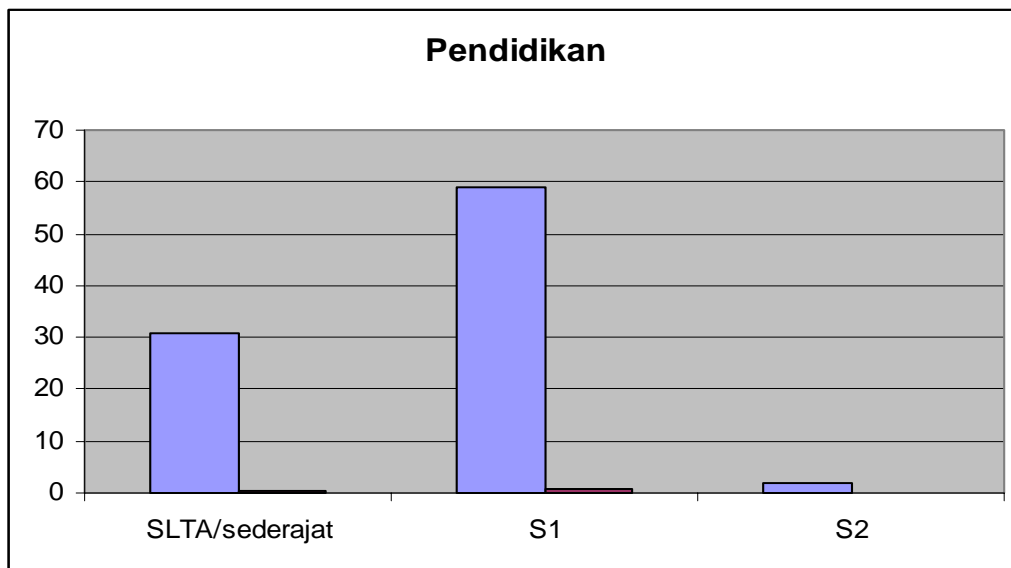
Pada grafik 5.1. dapat terlihat, berdasarkan dari hasil pengumpulan data yang dilakukan, terdapat sebanyak 2 orang (2,04 %) responden yang berjenjang sebagai anggota ahli, dan 7 orang (7,14 %) responden yang berjenjang sebagai anggota dewasa, serta 89 orang (90,82 %) responden yang berjenjang sebagai anggota madya.



Grafik 5.1. Jenjang Keanggotaan

(b) Pendidikan,

Hasil pengumpulan data terhadap jenjang pendidikan responden terdiri dari : 31 orang (31,63 %) berpendidikan SLTA/ sederajat, sebanyak 59 orang (60,20 %) berpendidikan Sarjana (S1), sebanyak 8 orang (8,16 %) berpendidikan terakhir pasca sarjana (S2). Untuk lebih jelasnya dapat terlihat pada grafik dibawah ini.



Grafik 5.2. Pendidikan

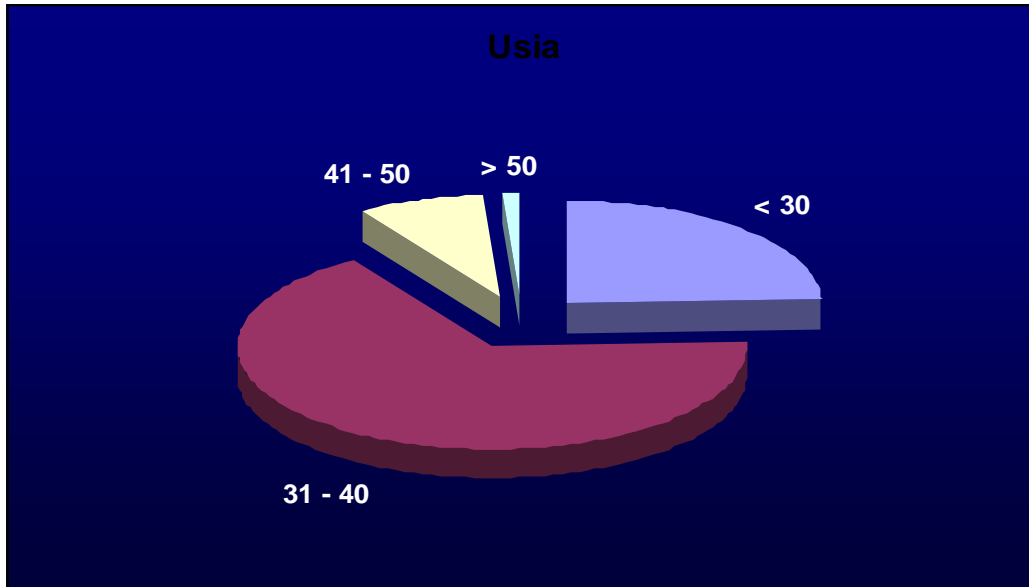


U N I V E R S I T A S

(c) Usia,

Sebaran usia responden yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah sebanyak 24 orang (24,49 %) responden berusia dibawah 30 tahun, sebanyak 65 orang (66,33 %) berusia sekitar 31 – 40 tahun, sebanyak 8 orang (8,16 %) berusia sekitar 41 – 50 tahun, serta hanya 1 orang (1,02 %) yang berusia lebih dari 50 tahun. Seperti terlihat pada grafik

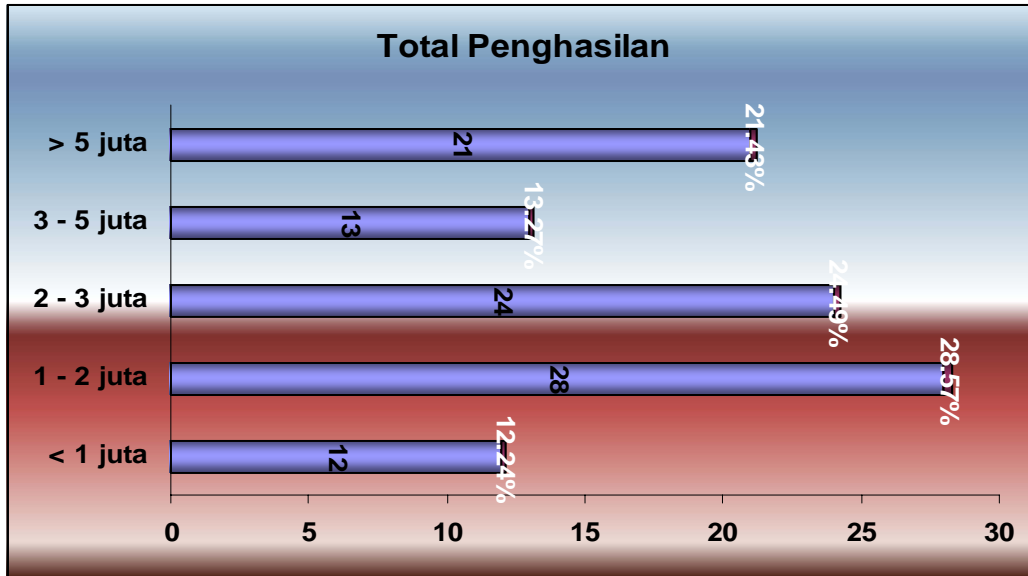
5.3. berikut ini :



Grafik 5.3. Usia

(d) Total Penghasilan,

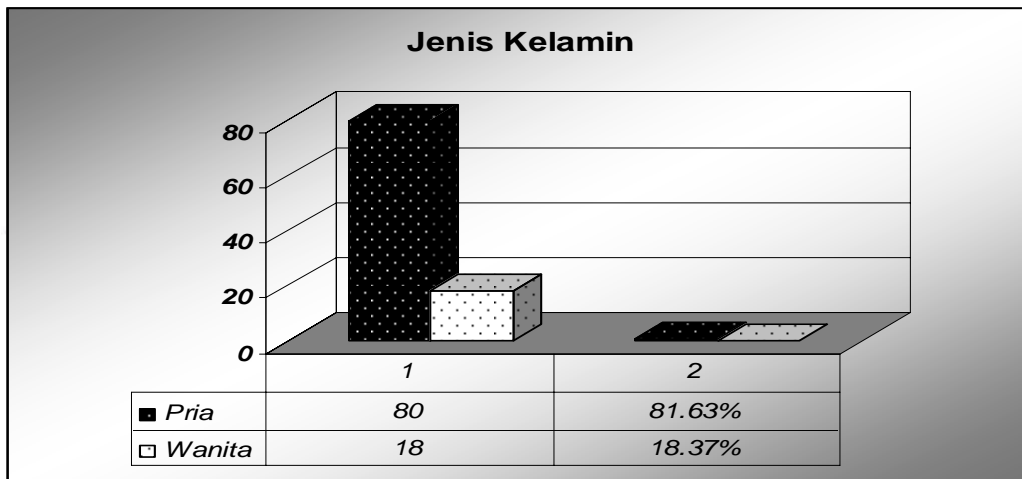
Pada grafik 5.4. dipaparkan mengenai sebaran atas total penghasilan responden dalam satu bulan, antara lain : sebanyak 12 orang (12,24 %) memiliki total penghasilan dibawah satu juta rupiah, sebanyak 28 orang (28,57 %) memiliki tingkat penghasilan sebesar satu juta hingga dua juta rupiah, sebanyak 24 orang (24,49 %) memiliki tingkat penghasilan sebesar dua juta hingga tiga juta rupiah, sebanyak 13 orang (13,27 %) memiliki penghasilan sebesar tiga juta hingga lima juta rupiah, dan sebanyak 21 orang (21,43 %) memiliki penghasilan sebesar diatas lima juta rupiah.



Grafik 5.4. Total Penghasilan

(e) Jenis Kelamin,

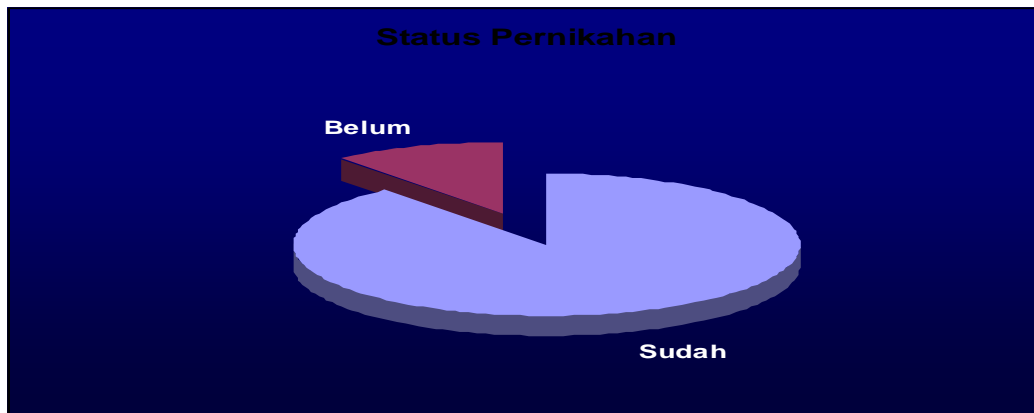
Dari seluruh responden yang diteliti terdapat 80 orang (81,63 %) dengan jenis kelamin pria dan sebanyak 18 orang (18,37 %) berjenis kelamin wanita.



Grafik 5.5. Jenis Kelamin

(f) Status Pernikahan,

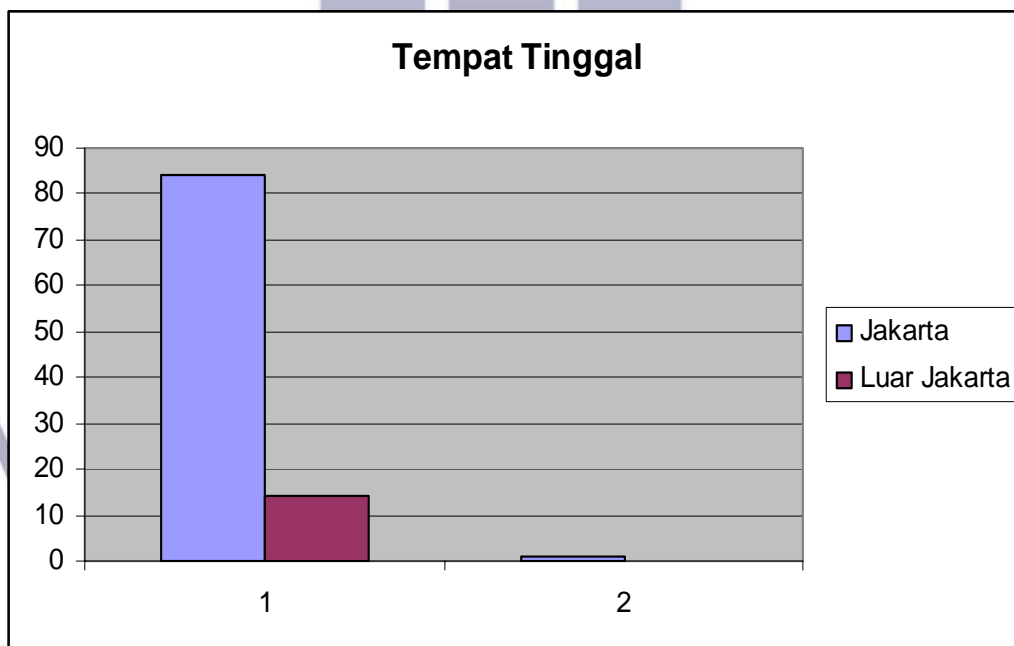
Terdiri dari : 87 orang (88,78 %) sudah menikah dan sebanyak 11 orang (11,22 %) belum menikah.



Grafik 5.6. Status Pernikahan

(g) Tempat Tinggal,

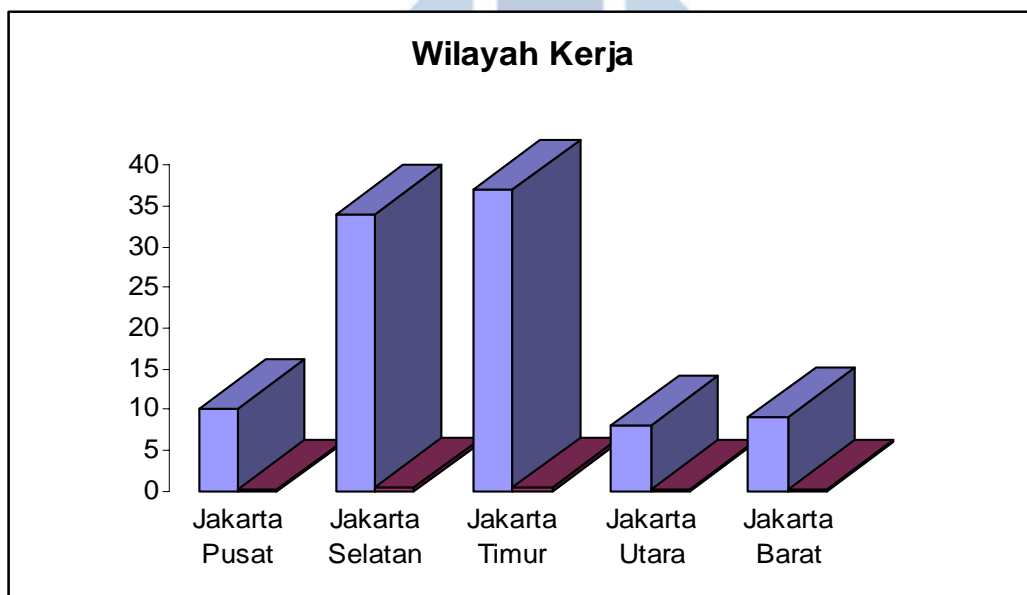
Sebanyak 84 orang (85,71 %) responden bertempat tinggal di Jakarta, sedangkan sebanyak 14 orang (14,29 %) responden memiliki tempat tinggal didaerah luar Jakarta.



Grafik 5.7. Tempat Tinggal

(h) Wilayah Kerja,

Sebanyak 10 orang (10,20 %) responden berasal dari wilayah kerja Jakarta Pusat, sebanyak 34 orang (34,69 %) responden berasal dari wilayah kerja Jakarta Selatan, sebanyak 37 orang (37,76 %) responden berasal dari wilayah kerja Jakarta Timur, sebanyak 8 orang (8,16 %) responden berasal dari wilayah kerja Jakarta Utara, sebanyak 9 orang (9,18 %) responden berasal dari wilayah kerja Jakarta Barat.



Grafik 5.8. Wilayah Kerja

5.2. Uji Persyaratan Data

5.2.1. Uji Kuesioner

Dalam pengujian ini penulis ingin memaparkan tentang kelayakan serta kecakapan dari pertanyaan – pertanyaan pada kusioner. Adapun bentuk pengujian yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Keluaran komputer dibawah ini merupakan hasil uji terhadap pertanyaan masing – masing variabel.

(a) Variabel Motivasi

Tampak pada lampiran 6, bahwa hasil uji adalah valid karena nilai – nilai korelasi dibawah kolom kedua dari kanan (*Corrected Item Total Correlation*) berada diatas standarnya, menurut tabel r (*product moment*) untuk n sebesar 98, $dk = n - 1 = 97$ dan alpha sebesar 10 persen, ditetapkan $r = 0,7$ menurut Sekaran yang dikutip pada Priyanto (2008) bahwa batasan 0,6 dianggap kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima. Untuk hasil uji reliabilitas, karena diketahui bahwa nilai *cronbach* dari motivasi sebesar 0,806 lebih besar dari 0,7 dikatakan reliabel.

(b) Variabel Kinerja

Tampak pada lampiran 7, menunjukkan bahwa hasil uji adalah valid karena nilai – nilai korelasi berada diatas standarnya, menurut tabel r (*product moment*) untuk n sebesar 98, $dk = n - 1 = 97$ dan alpha sebesar 10 persen, ditetapkan $r = 0,7$. Untuk hasil uji reliabilitas, karena diketahui bahwa nilai *cronbach* dari kinerja sebesar 0,867 lebih besar dari 0,7, dikatakan reliabel.

(c) Variabel Loyalitas

Tampak pada lampiran 8, menunjukkan bahwa hasil uji adalah valid karena nilai – nilai korelasi berada diatas standarnya, menurut tabel r (*product moment*) untuk n sebesar 98, $dk = n - 1 = 97$ dan alpha sebesar 10 persen, ditetapkan $r = 0,7$. Untuk hasil

uji reliabilitas, karena diketahui bahwa nilai *cronbach* dari kinerja sebesar 0,907 lebih besar dari 0,7, dikatakan reliabel.

5.2.2. Uji normalitas berdasarkan Kolmogorov-Smirnov Test

Dengan melakukan uji ini seperti terlihat pada lampiran 9, dapat terlihat Kolmogorov-Smirnov Zhitung dari masing – masing variabel. Untuk variabel MOTIVASI sebesar 2,939. Untuk variabel KINERJA sebesar 2,651 serta variabel LOYALITAS sebesar 3,880. Dari data dibawah dapat terlihat bahwa data berdistribusi normal.

5.2.3. Uji normalitas berdasarkan Grafik

Dari hasil keluar komputer seperti terlihat pada grafik lampiran 10. Tampak bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik adalah model yang heteroskedastisitas yakni memiliki varians yang berbeda. Pada grafik lampiran 11, dapat terlihat bahwa model yang ada memiliki heteroskedastisitas.

5.2.5. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kuat hubungan antar variabel bebas (dalam hal ini motivasi dan kinerja). Jika terdapat hubungan yang kuat, telah terjadi multikolinierisitas di antara kedua variabel. Berdasarkan keluaran

komputer pada lampiran 12, diketahui bahwa kuat hubungan yang terjadi di antara kedua variabel adalah 0,551. Besaran ini berdasarkan metode statistika masih dianggap belum kuat. Beberapa penelitian menggunakan besaran 0,8 sebagai titik tolak bahwa korelasi telah menjadi kuat, beberapa penelitian lain menggunakan standar 0,72 sebagai titik tolaknya.

5.2.6. Uji Autokorelasi

Pengujian ini berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat suatu hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel – variabel penelitian. Pada lampiran 19, dapat terlihat pada kolom *Durbin-Watson* terdapat nilai 1.904^a yang berarti tidak terjadi autokorelasi pada pengujian ini.

5.3 Analisis

5.3.1. Statistik Deskriptif

Berdasarkan keluaran komputer dengan menggunakan SPSS 17.0, mengenai analisis dari tiap – tiap variabel yang akan dipaparkan sebagai berikut :

(a) Variabel motivasi :

Dari keluaran komputer pada lampiran 14, dapat terlihat hasil analisis statistik deskriptif mengenai motivasi, diketahui bahwa secara umum motivasi dinilai dengan skor 3 atau pertengahan antara baik dan tidak baik. Dari beberapa indikator, dinilai kurang baik dan tidak baik. Beberapa indikator yang memiliki hasil kurang baik antara lain pada indikator tujuan dalam melaksanakan tugas agar mendapat promosi jabatan / jenjang karir dan indikator dorongan dari teman atau atasan menjadikan anda berperan aktif di partai. Pada kedua indikator tersebut dinilai dengan skor 1 – 2. Oleh karena itu, pembahasan akan difokuskan pada keadaan ini.

(b) Variabel kinerja

Pada keluaran komputer lampiran 15, dapat terlihat hasil statistik deskriptif mengenai kinerja, diketahui bahwa secara umum kinerja dinilai dengan skor berkisar diantara 3 - 4 atau masih cukup baik. Dari beberapa indikator, yang mendapat nilai paling rendah terdapat pada beberapa indikator antara lain terdapat pada indikator selalu berperan aktif dalam penilaian kinerja, berperan aktif dalam perencanaan sumber daya manusia, serta pada indikator kemampuan mencapai target kerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, pembahasan akan difokuskan pada keadaan ini.

(c) Variabel loyalitas

Pada lampiran 16, dapat terlihat hasil statistik deskriptif mengenai loyalitas, diketahui bahwa secara umum loyalitas dinilai dengan skor mendekati 4 atau masih cukup baik. Dari beberapa indikator, yang mendapat nilai paling rendah terdapat pada indikator tingkat kedisiplinan seluruh anggota terhadap peraturan yang ada. Oleh karena itu, pembahasan akan difokuskan pada keadaan ini.

5.3.2. Uji Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas.

Dari hasil keluaran komputer pada lampiran 17, dapat diketahui bahwa besaran pengaruh motivasi terhadap loyalitas dicerminkan dari besar nilai beta, yaitu sebesar 0,559 atau dilihat dari besar nilai R yang juga bernilai 0,559. Besar pengaruh ini adalah signifikan. Untuk mengetahui persamaan regresi yang berguna untuk memprediksi nilai loyalitas berdasarkan nilai motivasi dapat digunakan persamaan regresi : $Y = 1,795 + 0,524 X$.

Y merupakan loyalitas sumber daya manusia sedangkan X merupakan nilai motivasi yang ditetapkan sebelumnya. Angka – angka 1,795 dan 0,524 diambil dari keluaran dibawah koloh B (*unstandardized*).

5.3.3. Uji Pengaruh Kinerja terhadap Loyalitas.

Dari hasil keluaran komputer pada lampiran 18, dapat diketahui bahwa besaran pengaruh motivasi terhadap loyalitas dicerminkan dari besar nilai beta, yaitu sebesar 0,537 atau dilihat dari besar nilai R yang juga bernilai 0,537. Besar pengaruh ini adalah signifikan. Untuk mengetahui persamaan regresi yang berguna untuk memprediksi nilai loyalitas berdasarkan nilai motivasi dapat digunakan persamaan regresi : $Y = 1,710 + 0,527 X$.

Y merupakan loyalitas sumber daya manusia sedangkan X merupakan nilai motivasi yang ditetapkan sebelumnya. Angka – angka 1,710 dan 0,527 diambil dari keluaran dibawah koloh B (*unstandardized*).

5.3.4. Uji Pengaruh Motivasi dan Kinerja terhadap Loyalitas.

Berdasarkan hasil dua keluaran komputer pada lampiran 19, dapat diketahui bahwa besaran pengaruh motivasi dan kinerja terhadap loyalitas dicerminkan dari besar nilai beta, yaitu sebesar 0,354 dan 0,323. Sementara itu, besar korelasi keduanya terhadap loyalitas dilihat dari besar nilai R yang bernilai 0,623. Besar pengaruh motivasi dan kinerja terhadap loyalitas adalah signifikan. Untuk mengetahui persamaan regresi yang berguna untuk memprediksi nilai loyalitas berdasarkan nilai motivasi dan kinerja dapat digunakan persamaan regresi : $Y = 1,104 + 0,354 X1 + 0,323 X2$.

Y merupakan loyalitas sumber daya manusia sedangkan X1 merupakan nilai motivasi dan X2 merupakan nilai kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Angka – angka 1,104, 0,354 dan 0,323 diambil dari keluaran dibawah koloh B (*unstandardized*).

Dengan demikian dapat kita tentukan hipotesis sebagai berikut :

H₀ : Hubungan antara variabel motivasi dan kinerja terhadap loyalitas, tidak signifikan.

H₁ : Hubungan antara variabel motivasi dan kinerja terhadap loyalitas, signifikan.

Jika probabilitas < 0,1 maka hubungan variabel tersebut signifikan.

Jika probabilitas > 0,1 maka hubungan variabel tersebut tidak signifikan.

Hasil keluaran komputer menunjukkan bahwa angka probabilitas variabel motivasi adalah 0,000 dan probabilitas variabel 0,001 lebih kecil dari 0,1, maka hubungan tiap variabel tersebut adalah signifikan.

5.4. Pembahasan

Berdasarkan pemaparan pada analisis diatas, dapat diambil beberapa permasalahan yang akan dilakukan pembahasan sebagai berikut :

5.4.1. Masalah tujuan dalam melaksanakan tugas agar mendapat promosi jabatan atau jenjang karir.

Dalam melakukan pembahasan atas permasalahan ini, penulis telah melakukan dialog secara mendalam kepada tiga puluh orang anggota partai. Hampir sebagian besar dari anggota membenarkan bahwa tujuan utama dalam melaksanakan tugas dari partai bukan semata – mata untuk mendapatkan promosi jabatan atau jenjang karir. Hal ini sudah dijadikan suatu tradisi atau budaya di PKS yang berlangsung sejak partai dibentuk, dimana dalam melaksanakan tugas semata – mata karena untuk kepentingan partai bukan

kepentingan pribadi maupun kelompok tertentu. Budaya ini hampir melekat dan diakomodir oleh seluruh anggota partai.

Berdasarkan hasil diskusi dengan beberapa anggota partai, dapat diketahui bahwa sudut pandang para anggota terhadap jabatan serta jenjang karir adalah merupakan suatu amanah yang diberikan dari pimpinan partai kepada anggota. Dengan demikian secara umum proses penentuan jabatan seseorang dilakukan dengan cara penunjukkan, bukan semata – mata karena keinginan atas diri sendiri. Di satu sisi, kondisi ini sangat baik untuk diterapkan. Sehingga akan dapat meminimalisir terjadinya konflik kepentingan pribadi. Namun, disatu sisi akan terjadi suatu kebekuan atau kurang dinamis dari para anggota dalam hal melakukan pengisian di beberapa posisi strategis yang ada pada struktur organisasi baik itu struktur partai ataupun struktur pemerintah. Kondisi seperti ini harus segera di atasi, mengingat sangat perlunya regenerasi di seluruh level kepemimpinan yang ada, baik di tingkat nasional ataupun di tingkat daerah. Sangat diperlukan sekali suatu program pelatihan kepemimpinan, peningkatan motivasi, serta melakukan pendelegasian tugas bagi para anggota partai.

5.4.2. Dorongan dari teman atau atasan menjadikan anda berperan aktif di partai.

Pada permasalahan ini, penulis juga telah melakukan dialog secara mendalam kepada tiga puluh orang anggota partai. Hampir sebagian besar dari anggota membenarkan bahwa dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh partai tidak diperlukan suatu dorongan dari teman atau atasan. Pada umumnya para anggota partai dapat memahami mengenai peranan yang wajib dilakukan dalam menjalankan aktifitas kepartaian. Kondisi ini dapat terlihat kepada setiap aktifitas anggota partai didalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh partai. Pada umumnya, para anggota partai akan berusaha melakukan tugas tersebut dengan seoptimal mungkin atas dirinya sendiri.

Dengan memiliki latar belakang motivasi ini sangat berdampak positif bagi keberlangsungan roda organisasi partai agar tetap mandiri dan terus berkreasi.

Namun, perlu juga diperhatikan dan diupayakan adanya suatu kerjasama tim yang baik. Kerjasama dengan membentuk suatu tim atau unit kerja sangat bermanfaat agar dapat lebih mengoptimalkan suatu hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan suatu aktifitas kepartaian. Oleh karena itu, sangat diperlukan sekali beberapa program pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi dalam melaksanakan kerjasama tim.

5.4.3. Peran aktif dalam penilaian kinerja anggota partai.

Mengenai permasalahan ini, peneliti telah melakukan berbagai diskusi kepada sekitar tiga puluh orang anggota partai. Pada umumnya memiliki pendapat bahwa tiap – tiap anggota tidak perlu berperan aktif dalam penilaian kinerja yang dilakukan oleh partai. Ada beberapa alasan yang dikemukakan diantaranya dikarenakan dalam struktur organisasi partai sudah ada pihak yang bertanggung jawab menangani permasalahan ini, Ada pula yang mengutarakan bahwa penilaian kinerja merupakan hal yang pribadi dan rahasia sehingga perlu dilakukan secara tertutup dan hanya dilakukan pada pihak – pihak tertentu saja, beberapa diantara mereka juga berpendapat bahwa mereka tidak terlalu memperhatikan mengenai penilaian kinerja yang dilakukan oleh partai.

Berdasarkan permasalahan diatas, ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh partai dalam upaya meningkatkan peran aktif para anggota partai dalam melaksanakan penilaian kinerja yang dilakukan oleh partai, antara lain :

memberikan penjelasan secara lengkap dan jelas mengenai mekanisme serta manfaat yang dapat diambil dari pelaksanaan penilaian tersebut, melakukan fungsi

pengawasan secara berkala yang ketat agar pelaksanaan penilaian tersebut dapat terlaksana dengan sebagaimana mestinya, melakukan evaluasi terus menerus agar dapat dilakukan tindakan korektif sedini mungkin, memberikan dampak yang jelas atas hasil dari penilaian kinerja tersebut misalnya dengan melakukan *reward* dan *punishment* yang adil.

5.4.4. Peran aktif dalam perencanaan sumber daya manusia di partai.

Setelah melakukan pembahasan yang mendalam mengenai permasalahan ini kepada sekitar tiga puluh orang anggota partai, dapat dikemukakan bahwa secara garis besar para anggota partai tersebut kurang berperan aktif dalam melaksanakan perencanaan sumber daya manusia yang ada di partai. Beberapa alasan yang dikemukakan antara lain : kendala pada pengaturan waktu yang kurang baik, kurangnya sarana dan prasarana pengembangan sumber daya manusia, terlalu berkonsentrasi dalam upaya peningkatan ekonomi.

Kondisi ini tentunya harus menjadi perhatian yang serius bagi para pengambil keputusan di partai. Hal ini mengingat dari latar belakang yang menjadi barisan utama yang menjadi tulang punggung kinerja partai adalah sumber daya manusianya. Perlu adanya suatu perubahan dan perbaikan yang sangat signifikan mengenai perencanaan sumber daya manusia yang ada di partai dengan mengeluarkan kebijakan – kebijakan yang berdampak positif mengenai permasalahan ini serta melakukan program – program yang terkait dengan perencanaan sumber daya manusia.

5.4.5. Pemenuhan target kerja yang harus dicapai.

Setelah melakukan pembahasan yang mendalam mengenai permasalahan ini kepada sekitar tiga puluh orang anggota partai, dapat dikemukakan bahwa secara garis besar para anggota partai tersebut kurang optimal dalam upaya pemenuhan target kerja yang direncanakan oleh partai. Beberapa alasan yang dikemukakan antara lain : kendala pada pengaturan waktu yang kurang baik, kurangnya sarana dan prasarana pengembangan sumber daya manusia, terlalu tinggi target kerja yang direncanakan.

Kondisi ini tentunya harus menjadi perhatian yang serius bagi para pengambil keputusan di partai. Perlu adanya suatu upaya perencanaan, dan pengendalian yang dapat menunjang pemenuhan target kerja yang ada.

