

PENGARUH KESEPAKATAN ISTIMEWA TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRK BANDA ACEH DENGAN PERAN KELUARGA SEBAGAI MEDIASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI PEMEDIASI

M. Arief Setia Budi^{*1}, Said Musnadi², Syafruddin Chan³

¹ Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

^{2,3} Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Corresponding Author: nadi_alifa@unsyiah.ac.id^{*2}

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine: (1) determine flexibility i – deals, family performance, performances of city council members Banda Aceh, and organizational support (2) influence of flexibility i – deals and family performance to performances of city council members Banda Aceh (3) influence of the flexibility i – deals to family performance (3) family performance mediation influence flexibility i – deals to performances of city council members Banda Aceh(4) organizational support moderating influence flexibility i – deals to performances of city council members Banda Aceh. The research was conducted in the Office City Council Members Banda Aceh with 30 member respondents. As the research object are flexibility i – deals, family performance, performances of city council members Banda Aceh, and organizational support. Results showed that flexibility i – deals and family performance influence to performances of city council members Banda Aceh, there is influence flexibility i – deals to family performance, there is family performance mediation flexibility i – deals to performances of city council members Banda Aceh, and organizational support moderating influence flexibility i – deals to performances of city council members Banda Aceh.

KEYWORDS : *flexibility i – deals, family performance, performances of city council members Banda Aceh, and organizational support*

PENDAHULUAN

“Kinerja pada umumnya berarti orientasi kinerja terkait dengan positif tidaknya suatu pekerjaan yang berkaitan dengan upaya keras tidaknya seseorang dalam mencapai tujuan. Di sisi lain, kinerja di perusahaan maupun organisasi harus melalui tahap penilaian dalam rangka melihat capaian atau hasil kerja seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penilaian atas kinerja tersebut perlu dilakukan secara efektif dan berkala agar mendapatkan hasil instrumen umum untuk ukuran kinerja dalam memberi estimasi modal kinerja. Dengan melihat definisi diatas maka kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Banda Aceh berhubungan erat dengan hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dicapai anggota Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Banda Aceh sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah diamanahkan undang-undang”.

Dewan perwakilan rakyat kabupaten/kota adalah unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota yang anggotanya dipilih melalui pemilihan umum yang mewakili para pemilihnya di suatu daerah pemilihan. Dewan perwakilan rakyat kota Banda Aceh merupakan lembaga perwakilan rakyat sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang sejajar dengan pemerintahan daerah dalam membuat qanun dalam melaksanakan otonomi daerah dan menjadi mitra kepala daerah dalam memberikan pendapat dan pertimbangan terhadap pertimbangan atau keputusan dan pelaksanaan keputusan kepala daerah agar sesuai dengan aspirasi daerah dan masyarakat. Sesuai dengan peraturan DPRK Banda Aceh Nomor 2 Tahun 2011 tentang perubahan tata tertib DPRK Banda Aceh, DPRK Banda Aceh mempunyai tiga fungsi yaitu fungsi legislasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan.

Adapun fenomena-fenomena pada penelitian ini ditinjau dari kinerja anggota DPRK Banda Aceh yaitu masih rendahnya tingkat produktivitas dan kualitas pekerjaan untuk memenuhi tujuan organisasi DPRK dan pengharapan masyarakat serta belum mampunya para anggota DPRK Banda Aceh dalam memenuhi target penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan dan siklus waktu yang telah ditetapkan pemerintah daerah dalam pemenuhan target sering menghambat kinerja para anggota DPRK Banda Aceh. Ditinjau dari aspek peran keluarga, perhatian dan pengalokasian waktu masing-masing anggota DPRK Banda Aceh kepada keluarganya menjadi berkurang. Ditinjau dari segi kesepakatan istimewa, ditemukan harapan-harapan dari para anggota DPRK Banda Aceh mengenai kefleksibilitas mereka akan jadwal, lokasi kerja, tugas dan tanggung jawab serta insentif gaji agar produktifitas mereka menjadi lebih terpacu berhubung target pencapaian kinerja yang juga sangat tinggi. Terakhir, dari segi dukungan organisasi, pimpinan DPRK Banda Aceh belum menyatu dengan keinginan para anggotanya dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian ditambah lagi dengan kenyataan belum maksimalnya kedekatan akan saling membutuhkan antar anggota DPRK Banda Aceh dalam menunjang kinerja masing-masing anggota.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut maka diperlukan suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Kesepakatan Istimewa Terhadap Kinerja Anggota DPRK Banda Aceh dengan Peran Keluarga sebagai Mediasi dan Dukungan Organisasi sebagai Pemoderasi”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kesepakatan istimewa, kinerja anggota DPRK Banda Aceh, peran keluarga, dan dukungan organisasi pada anggota DPRK Banda Aceh?
2. Apakah kesepakatan istimewa berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh?
3. Apakah kesepakatan istimewa berpengaruh terhadap peran keluarga anggota DPRK Banda Aceh?
4. Apakah terdapat pengaruh peran keluarga terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh?
5. Apakah peran keluarga memediasi hubungan antara kesepakatan istimewa dan kinerja anggota DPRK Banda Aceh?
6. Apakah dukungan organisasi memoderasi pengaruh kesepakatan istimewa terhadap peran keluarga pada anggota DPRK Banda Aceh?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui kesepakatan istimewa, kinerja anggota DPRK Banda Aceh, peran keluarga, dan dukungan organisasi anggota DPRK Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui kesepakatan istimewa berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui kesepakatan istimewa berpengaruh terhadap peran keluarga anggota DPRK Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh peran keluarga terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh.
5. Untuk mengetahui peran keluarga memediasi hubungan antara kesepakatan istimewa dan kinerja anggota DPRK Banda Aceh.
6. Untuk mengetahui dukungan organisasi memoderasi pengaruh kesepakatan istimewa terhadap peran keluarga pada anggota DPRK Banda Aceh.

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan setelah melakukan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- A. Akademis

Bagi akademis, dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan evaluasi terkait pengambilan keputusan atau kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja anggota DPRK Banda Aceh yang berdampak pada pencapaian tujuan instansi.

B. Praktis

Bagi peneliti, dapat menjadi acuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya terkait kesepakatan istimewa dan kinerja anggota DPRK Banda Aceh di Kantor DPRK Banda Aceh.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja menurut Ruky (2012) lebih pada suatu prestasi seseorang yang telah dicapai sesuai dengan informasi yang tercatat dalam agenda perusahaan atau organisasi, tentang hasil yang dicapai dalam rentang waktu yang telah ditentukan.

Peran Keluarga

Di dalam perwujudan visi, misi, dan target sebuah organisasi, keluarga menjadi salah satu faktor eksternal yang sudah pasti akan mempengaruhi tingkat kinerja para pegawainya. Peran keluarga akan terdiri dari kedua tugas (yaitu melakukan sesuatu) dan hubungan (yaitu memfasilitasi psiko-sosial) bentuk kinerja (Fay & Sonnentag, 2010; Van Scotter & Motowidlo, 2013).

Kesepakatan Istimewa

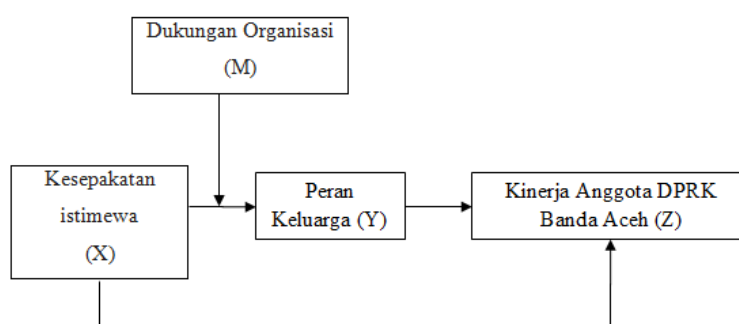
Kesepakatan istimewa adalah kondisi kerja yang dipersonalisasi untuk diberikan kepada pegawai potensial dan anggota organisasi lainnya atas kinerja mereka yang memuaskan agar mereka merasa puas atas kinerja yang telah dipersembahkan kepada organisasi tempat mereka bekerja (Greenberg, Roberge, Ho, & Rousseau, 2014).

Dukungan Organisasi

Gronroos (2010) menemukan bahwa dukungan organisasi dan manajemen akan meningkatkan motivasi perilaku orientasi pelanggan dari para pekerjanya. Bentuk-bentuk dukungan organisasi berkembang dari mulai yang bersifat ekstrinsik (material) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya hingga yang bersifat intrinsik (non material), seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, pengembangan diri, dan sebagainya.

KERANGKA PENELITIAN

Berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, variabel independen yaitu kesepakatan istimewa (X_1), variabel dependen (Y) yaitu kinerja anggota DPRK Banda Aceh dan terdapat sebuah variabel *intervening* (*mediating*) peran keluarga (Z), dan variabel *moderating* (*moderasi*) (M) yaitu dukungan organisasi.



Gambar Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1 : Kesepakatan istimewa, kinerja anggota DPRK Banda Aceh, peran keluarga, dan dukungan organisasi pada anggota DPRK Banda Aceh belum optimal.
- H2 : Terdapat pengaruh kesepakatan istimewa terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh.
- H3 : Terdapat pengaruh kesepakatan istimewa terhadap peran keluarga pada anggota DPRK Banda Aceh.
- H4 : Terdapat pengaruh peran keluarga terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh.
- H5 : Peran keluarga berperan dalam memediasi hubungan kesepakatan istimewa terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh.
- H6 : Dukungan organisasi memoderasi pengaruh kesepakatan istimewa terhadap peran keluarga.

METODE PENELITIAN

Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Banda Aceh yang berlokasi di Jalan Kampung Baru, Banda Aceh.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner atau wawancara langsung dengan responden (*field research*) serta data sekunder, yaitu suatu metode untuk memperoleh data dan teori-teori yang diperlukan dan berkenaan dengan cara studi keputusan literatur-literatur, jurnal, internet, Badan Pusat Statistik, dan media informasi lainnya (*library research*).

Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh anggota DPRK di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Banda Aceh yang berjumlah 30 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan teknik sampling jenuh.

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Skala Likert Summated* melalui pengumpulan data yang berupa kuisioner atau rangkaian pertanyaan kepada responden, dimana subjek memilih lima alternatif tanggapan untuk masing-masing pertanyaan yang diberi simbol angka dari 1, 2, 3, 4, 5.

Peralatan Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Menurut Latan dan Ghozali (2012), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017:159). Pengertian tersebut untuk hipotesis penelitian sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan

data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik) (Sugiyono, 2017:160). Oleh karena itu, dalam statistik yang diuji adalah hipotesis nol.

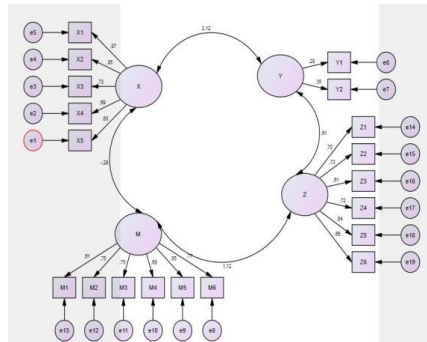
Menurut Sugiyono (2017: 160), hipotesis nol adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel). Lawan dari hipotesis nol adalah hipotesis alternatif, yang menyatakan ada perbedaan parameter dan statistik. Hipotesis nol diberi notasi H_0 . Dan hipotesis alternatif diberi notasi H_a .

Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung kepada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X_1 (kesepakatan istimewa), M (dukungan organisasi), Y (peran keluarga), dan Z (kinerja anggota DPRK Banda Aceh). Menentukan tingkat signifikan, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas pembilang (d) = $k - 1$ dan derajat bebas penyebut (d) = $n - k$, untuk mengetahui daerah sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

HASIL PEMBAHASAN

Analisis Faktor Konfirmatori

Analisis faktor konfirmatori ini merupakan tahap pengukuran terhadap indikator yang membentuk variabel laten dalam model penelitian. Variabel-variabel laten atau konstruk yang digunakan pada model penelitian ini terdiri dari 2 variabel eksogen dan 2 variabel endogen dengan jumlah seluruh dimensi berjumlah 18. Sebagaimana analisis faktor biasa, tujuan dari analisis faktor konfirmatori adalah untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. Selanjutnya akan dibahas hasil analisis faktor konfirmatori dari masing-masing model.



Loading factor yang merepresentasikan kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel yang diwakilinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Loading Factor Indikator Terhadap Variabelnya

Loading Factor Indikator Terhadap Variabelnya

		Original Sample	Sample Mean	Standard Deviasi	T-statistic	P-value
X1	Kesepakatan Istimewa	0.789	0.778	0.096	8.590	0.000
X2	Kesepakatan Istimewa	0.856	0.864	0.038	26.007	0.001
X3	Kesepakatan Istimewa	0.786	0.785	0.063	12.416	0.000
X4	Kesepakatan Istimewa	0.785	0.768	0.079	9.979	0.000
X5	Kesepakatan Istimewa	0.757	0.723	0.097	7.607	0.000
Y1	Peran Keluarga	0.710	0.691	0.100	7.118	0.000
Y2	Peran Keluarga	0.823	0.825	0.047	17.416	0.009
M1	Dukungan Organisasi	0.738	0.739	0.119	6.187	0.000
M2	Dukungan Organisasi	0.725	0.768	0.099	7.318	0.000
M3	Dukungan Organisasi	0.756	0.768	0.072	10.451	0.000
M4	Dukungan Organisasi	0.734	0.716	0.131	5.615	0.000
M5	Dukungan Organisasi	0.671	0.659	0.120	5.591	0.000
M6	Dukungan Organisasi	0.681	0.659	0.132	5.149	0.000
Z1	Kinerja Anggota DPRK	0.752	0.748	0.125	6.021	0.000
Z2	Kinerja Anggota DPRK	0.789	0.783	0.102	7.730	0.000
Z3	Kinerja Anggota DPRK	0.724	0.723	0.125	5.794	0.000
Z4	Kinerja Anggota DPRK	0.746	0.738	0.089	9.439	0.000
Z5	Kinerja Anggota DPRK	0.840	0.833	0.089	9.439	0.000
Z6	Kinerja Anggota DPRK	0.820	0.826	0.074	11.015	0.000

Sumber : Data Primer, 2018 (jolan)

Berdasarkan hasil diatas terlihat bahwa semua indikator yang masuk dalam model telah memenuhi syarat untuk diikutsertakan dalam proses pengolahan data selanjutnya karena semua nilai estimasi mempunyai nilai p-value lebih kecil dari alpha 5% atau 0,05. Sebelum dilanjutkan ke tahap struktural, akan dilihat dahulu kelayakan model yang ada. Pengujian kelayakan model dilakukan dengan uji fit model melalui goodness of fit.

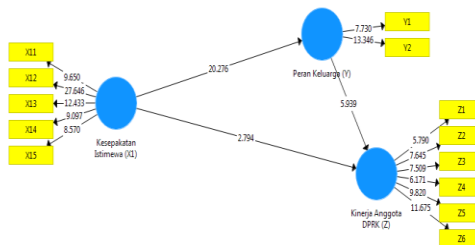
Evaluasi Kriteria Goodness of Fit

Tabel Kriteria Goodness of Fit Measurement Models

Kriteria Indeks Ukuran	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
χ^2 - Chi Square	Diharapkan Kecil	5,705	Baik
CMIN	CMIN/DF >2	3,655	Baik
RMSEA	> 0,08	0,303	Baik
GFI	≥ 0,90	0,612	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,502	Baik
TLI	≥ 0,95	0,588	Baik
CFI	≥ 0,95	0,643	Baik

Sumber : Data Primer, 2018 (diolah)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa secara umum, dengan menggunakan uji *goodness of fit*, makadapat disimpulkan model measurement yang ada telah memenuhi kriteria fit, sehingga output yang keluar dari model ini telah dapat dijadikan finding atau temuan penelitian yang terkait dengan hubungan antara indikator dengan konstruknya masing-masing.



Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan adanya pengaruh dari masing-masing variabel yaitu kesepakatan istimewa terjadinya pengaruh tidak langsung terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh melalui peran keluarga.

Pengujian Hipotesis

Path Coefficient

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviasi	statistics	P-values
X → Z	0.327	0.357	0.117	2.794	0.005
X → Y	0.865	0.865	0.042	20.276	0.000
Y → Z	0.670	0.640	0.113	5.593	0.000

Sumber : Data Primer Diolah, (2018)

Berdasarkan hasil analisis SEM pada Tabel 4.8 dan persamaan statistik (1) dan (2), maka dapat dirumuskan hasil sebagai berikut:

Peran Keluarga= 0,865 Kesepakatan Istimewa

Kinerja = 0,327 Kesepakatan Istimewa + 0,670 Peran keluarga

Pengaruh Kesepakatan Istimewa terhadap Peran Keluarga

Pengaruh kesepakatan istimewa terhadap peran keluarga pegawai diperoleh nilai signfikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesepakatan istimewa berpengaruh terhadap peningkatan peran keluarga. Besarnya pengaruh kesepakatan istimewa terhadap peran keluarga adalah 0,865 atau 86,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin baiknya kesepakatan istimewa akan memberikan pengaruh positif dan nyata terhadap peningkatan peran keluarga.

Pengaruh Kesepakatan Istimewa terhadap Kinerja anggota DPRKBanda Aceh

Pengaruh kesepakatan istimewa terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesepakatan istimewa berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh. Besarnya pengaruh kesepakatan istimewa terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh adalah 0,327 atau 32,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi kesepakatan istimewa yang dimiliki oleh akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja anggota DPRK Banda Aceh.

Pengaruh Peran Keluarga terhadap Kinerja Anggota DPRK Banda Aceh

Pengaruh peran keluarga terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran keluarga tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh. Besarnya pengaruh peran keluarga terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh adalah 0,670 atau 67%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi peran keluarga akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja anggota DPRK Banda Aceh.

Pengaruh Tidak Langsung Kesepakatan Istimewa terhadap Kinerja Anggota DPRK Banda Aceh Melalui Peran Keluarga

Pada pembahasan berikut ini akan dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel, namun terlebih dahulu harus dilihat besaran koefisien yang ada, berdasarkan hasil perhitungan SmartPLS seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

No	Uraian	Langsung	Tidak Langsung	Total Effect	Keterangan
1.	Pengaruh kesepakatan istimewa terhadap kinerja anggota DPRK pegawai	0,327	0,327 x 0,670 = 0,219	0,546	Langsung > Tidak Langsung

Sumber: Data Primer, 2018 (diolah).

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa koefisien dari masing-masing variabel mempunyai nilai koefisien yang berbeda-beda. Dimana tujuan dari analisis adalah untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya. Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2011). Hasil yang diperoleh adalah pengaruh langsung antara variabel variabel yang ada pada penelitian ini yaitu X, Y dan Z yang terdiri dari variabel kesepakatan istimewa, peran keluarga dan kinerja anggota DPRKBanda Aceh, pengaruh langsungnya lebih besar dari pengaruh tidak langsung.

Kesimpulan Uji Structural Model

Selanjutnya hasil uji dari tiap-tiap hipotesis di atas akan disajikan secara ringkas pada Tabel 4.10 tentang kesimpulan hipotesis di bawah ini.

Kesimpulan Hipotesis Pengaruh Langsung

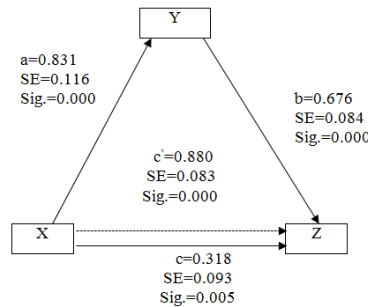
No	Hipotesis	P Value	Keterangan
1	Menguji pengaruh variabel independent kesepakatan istimewa (X) dengan variabel intervening peran keluarga pegawai (Y)	0.000 (Sig. < 5%)	H ₁ Diterima
2	Menguji pengaruh variabel Intervening peran keluarga pegawai (Y) dengan variabel kinerja anggota DPRK pegawai (Z)	0.005 (Sig. > 5%)	H ₂ Diterima

***, Signifikan pada Level 1%

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel kesepakatan istimewa terhadap peran keluarga pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan juga terdapat pengaruh secara langsung peran keluarga terhadap kinerja anggota DPRK pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,005.

Pengujian Pengaruh Mediasi Variabel Peran Keluarga pada Pengaruh Kesepakatan Istimewa terhadap Kinerja Anggota DPRK Banda Aceh

Pengujian kelima dilakukan untuk melihat apakah peran keluarga memediasi pengaruh kesepakatan istimewa terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh. Pengujian mediasi dilakukan dengan sobel test. Hasil sobel test dapat dilihat pada gambar berikut.



Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa kesepakatan istimewa berpengaruh terhadap peran keluarga dan peran keluarga berpengaruh juga terhadap kinerja anggota DPRK. Hasil nilai sobel adalah sebagai berikut.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 \cdot SE_a^2) + (a^2 \cdot SE_b^2)}}$$

$$Z = 51,200$$

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai Z sebesar $51,200 > 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa peran keluarga memediasi pengaruh kesepakatan istimewa terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh. Hasil mediasi menunjukkan mediasi sepenuhnya (*partially mediated*). Kesimpulan ini diperoleh dari hasil uji signifikansi pada Gambar 4.3, dimana variabel kesepakatan istimewa berpengaruh signifikan terhadap peran keluarga maupun terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh. Begitu juga dengan variabel peran keluarga yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel peran keluarga memediasi secara parsial pengaruh kesepakatan istimewa terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh.

Pengaruh Moderasi Variabel Dukungan Organisasi pada Pengaruh Kesepakatan Istimewa terhadap Kinerja Anggota DPRK Banda Aceh

Pengujian keenam dilakukan untuk melihat apakah dukungan organisasi memoderasi pengaruh kesepakatan istimewa terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh. Model moderasi adalah sebagai berikut. *Variabel moderating* atau moderasi dalam penelitian ini yaitu dukungan organisasi. Variabel moderasi dapat diklasifikasikan menjadi 4 jenis yaitu pure moderasi, (moderasi murni), quasi moderasi (moderasi semu), homologiser moderasi (moderasi potensial), dan predictor moderasi (moderasi sebagai predictor). Persamaan regresi untuk moderasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

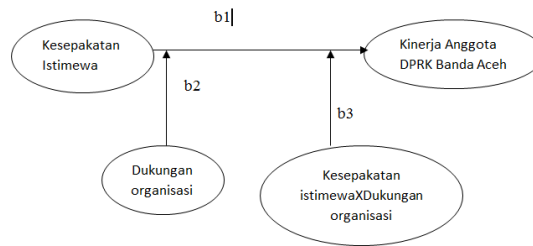
- (1) $Y_i = b_0 + b_1 X_i$ (tanpa melibatkan variabel moderasi)
- (2) $Y_i = b_0 + b_1 X_i + b_2 M_i$ (melibatkan variabel moderasi)
- (3) $Y_i = b_0 + b_1 X_i + b_2 M_i + b_3 X_i * M_i$ (melibatkan variabel moderasi dan interaksi).

Berikut 4 jenis klasifikasi variabel moderasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Klasifikasi Variabel Moderasi		
No.	Tipe Moderasi	Koefisien
1.	Pure Moderasi	b_2 non significant b_3 significant
2.	Quasi Moderasi	b_2 non significant b_3 significant
3.	Homologiser Moderasi	b_2 non significant b_3 non significant
4.	Predictor Moderasi	b_2 significant b_3 non significant

Berikut adalah model moderasi pada penelitian ini.

Hasil pengujian moderasi dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut.



Hasil pengujian moderasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Hasil Uji Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	.176	.131		1.341	.191
	X1	.222	.059	.241	3.747	.001
	M	.782	.065	.774	12.059	.000
Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	-.151	1.103		-.137	.892
	X1	.323	.344	.350	.939	.356
	M	.874	.316	.866	2.765	.010
	X1.M	-.028	.095	-.193	-.299	.767

Sumber: Data Primer Diolah, (2018)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa b_2 dan b_3 signifikan. Hal ini berarti terdapat moderasi pada model penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi memoderasi pengaruh kesepakatan istimewa terhadap kinerja anggota DPRK. Model di atas berimplikasi adanya *predictor interaksi* antara kesepakatan istimewa dan dukungan organisasi dalam mempengaruhi kinerja anggota DPRK. Karena pada model interaksi diperoleh b_2 signifikan dan b_3 tidak signifikan, sehingga tipe moderasi yang terjadi adalah *predictor moderasi*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa kesepakatan istimewa berpengaruh positif terhadap peran keluarga.
2. Kemudian penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kesepakatan istimewa berpengaruh positif terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh.
3. Peran keluarga turut menunjukkan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh.
4. Kesepakatan istimewa dan peran keluarga berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh.
5. Peran keluarga terbukti memediasi pengaruh kesepakatan istimewa terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh.
6. Dukungan organisasi memoderasi pengaruh kesepakatan istimewa terhadap kinerja anggota DPRK Banda Aceh.

Saran-Saran

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja anggota DPRK Banda Aceh dibutuhkan pendekatan-pendekatan yang dihadirkan organisasi DPRK Banda Aceh kepada para anggotanya yang dalam penelitian ini adalah kesepakatan istimewa dan peran keluarga. Kinerja anggota DPRK Banda Aceh menjadi sasaran yang dapat ditingkatkan dalam penelitian ini melalui kesepakatan istimewa dan peran keluarga.
2. Kesepakatan istimewa menghadirkan nuansa baru yang dibutuhkan para anggota DPRK Banda Aceh sehingga membuat produktifitas dan daya saing menjadi meningkat sesuai dengan pengharapan masyarakat kota Banda Aceh.

3. Peran keluarga menjadi penghubung terciptanya kinerja anggota DPRK Banda Aceh yang kredibel melalui kesepakatan istimewa yang diberikan organisasi.
4. Peran keluarga terkadang merupakan bagian penting yang sering diabaikan para anggota DPRK Banda Aceh dalam mencapai kinerja yang diharapkan masyarakat. Dengan durasi kerja yang tinggi, baik peran keluarga terhadap peningkatan kinerja anggota DPRK Banda Aceh atau pun sebaliknya sering tidak terdapat kestabilan sehingga kinerja para anggota DPRK Banda Aceh sering tidak menampilkan hasil yang memuaskan.
5. Untuk meningkatkan kinerja anggota DPRK Banda Aceh yang perlu dilakukan adalah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan dan aturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- AA. Prabu Mangkunegara, Anwar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ahmad S Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Allen, M.W., Brady, R.M. 2015. *Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Intraorganizational Communication Quarterly*, 10, 41 – 316.
- Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Anthony, R.N. Dearden, J., & Bedford. 2011. *Management Control System*. Chicago: Irwin.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 2012. *The Moderator – mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173 – 1182.
- Becker, B. And Gerhart, B. 2016 *The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects*. *Academy of Management Journal*, 39, 779-801.
- Blanchard, P.N. and Thacker, J.W. 2017. *Effective Training: System, Strategies, and Practices*, 3rd Ed, Pearson: Prentice Hall.
- Bossche, Piet Van Den, Mien Segers and Niekie Jansen. 2010. *Transfer of Training: The Role of Feedback in Supportive Social Networks*. *International Journal of Training and Development* 14 (2): 81-94
- Cropanzano, R., and Greenberg, J. 2012. *Progress in Organizational Justice: Tunneling Through The Maze*. In C.L. Cooper and I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* pp. 317-372. New York. Wiley.
- Donald R. Cooper & Pamela S. Schindler, 2006, “*Bussines Research Methods*”, 9th edition. McGraw-Hill International Edition.
- Eisenberger, R. Huntington, R., Hutchinson, S., dan Sowa. D. 2016. *Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*. Vol.73, No.3.
- Fay, D., & Sonnentag, S. 2010. *A Look Back to Move Direction for Research on Proactive Performance and Other Discretionary Work Behaviour*. *Applied Psychology: An International Review*, 59, 1 – 20.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. 2012. *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.

- Greenberg, J. Roberg, M.E., Ho, V.T., & Rousseau, D. 2010. *Fairness on an “i-deal”*. *Justice in under-the-table Employment Arrangements*. In J.J. Martocchio (Ed.), *Research in Personal and Human Resource Managements* (pp. 1-34). Oxford, UK: JAI Press.
- Gronroos, C. 2010. *Service Management and Marketing: Managing The Moment of Truth in Service Competition*. Massachusetts: Lexington.
- Hair et al., 2006. *Metode Pengumpulan Sampel* (98-99).
- Haryanto, Eko, Ratno Purwono, dan Icut Rangga Bawono. 2011. *Desain Pelatihan, Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor, dan Self Efficacy sebagai Penentu Keefektifan Transfer Pelatihan*. *Journal Bisnis*: 213-227.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, Hendri, Ma'ruf, 2005. *Pemasaran Ritel*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Johlke, MC., CL. Stamper dan ME. Shoemaker. 2012. *Antecedents to Boundary-Spanner Perceived Organizational Support*. *Journal of Managerial Psychology*. 17: 116 – 428.
- Kahn, W. A., 1990. *Psychological Conditions of Personal Engagements and Disengagements at Work*. *Academy of Management Journal*, Vol. 33, pp. 692 – 724.
- Kuncoro, Mudrajat, 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Lazarova, M. B., Westman, M., & Shaffer, M. A. 2010. *Elucidating the Positive Side of The Work – Family Interface on International Assignments: A Model of Expatriate Work and Family Performance*. *Academy of Managements Review*, 35 (1): 93 – 117.
- Liao, C., Wayne, S., & Rousseau, D.M. 2016. *Idiosyncratic deals in Contemporary Organizations: A Qualitative and Meta – analytical Review*. *Journal of Organizational Behaviour*.
- Llorens, S., Schaufeli, W.B., Bakker, A. B., & Salanova, M. 2016. *Does a Positive Gain Spiral of Resources, Efficacy Beliefs, and Engagements Exist? Computers in Human Behaviour*, 23, 825 – 841.
- Locke, E. A. 2012. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In *Dunnette, M. D., Ed, Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297 – 1343.
- Malhotra, N. K. 2016 *Marketing Research : An Applied Orientation*. 2nd Edition New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Meghlino, B. M., Revlin, E. C., & Adkins, C. L. 2010. *A Work Values Approach to Corporate Culture: A Field Test of the Value Congruence Process and it's Relationship to Individual Outcomes*. *Journal of Applied Psychology*, 74 (3), 424 – 432.
- Meiner 2005, *The Horizontal Organization*, Oxford University Press, USA.
- Nijman, D. J. J. M. 2016. *Supporting Transfer of Training: Effects of The Supervisor*. Enschede.
- Nijman, Derk – Jan J.M. Wim J. Nijhof, A. A. M. (Ida) Wognum, Bernard P. Veldkamp, 2014. “*Exploring Differential Effects of Supervisor Support on Transfer of Training*”, *Journal of European Industrial Training*. Vol. 30 Iss: 7, pp. 529 – 549.
- Noor, Henry Faizal, 2010. *Investasi Pengelolaan Keuangan Bisnis dan Pengembangan Ekonomi Masyarakat*.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana
- Philip L. Roth, Kristen L. Purvis, Philip Bobko. *Journal of Managements*38 (2), 719 – 739.
- Prawirosentono, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Jambatan.
- Priyatmoko, “*Aktualisasi Fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah: Kerangka Analisis dan Beberapa Kasus*”, dalam Miriam Budiardjo dan Ibrahim Ambong *,Fungsi Legislasi dalam Sistem Politik Indonesia (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 151-152*
- Rhoades, L, & Eisenberger, R. 2012. *Perceived Organizational Support. A Review of The Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698 – 714.
- Rothbard, N. 2011. *Enriching or depleting? The Dynamics of Engagements in Work and Family Roles*. *Administrating Science Quaterly*.
- Rousseau, D.M. 2015. *I – deals:Idiosyncratic Deals Employees Bargain for Themselves*. New York: M.E. Sharpe.

- Rousseau, D.M., & Kim T.G. 2016. *When Workers Bargain for Themselves: Idiosyncratic deals and The Nature of The Employment Relationship*. Paper Presented at the British Academy of Management Conference, Belfast, Ireland.
- Sandy J. Wayne, Lynn M. Shore and Robert C. Liden. *The Academy of Management Journal*, Vol. 40, No. 1 (Feb., 2017), pp. 82 – 111.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2014. Edisi 5, *Research Method for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley.
- Sekaran, Uma, 2010. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sonnentag, S dan Frese, M. 2002. *Performance Concept and Performance Theory*. *Journal of Applied Psychology* 12(1) 4-5
- Stryker, Sheldon. 2010. *Symbolic Interactionism: A Social Structural Version*. Caldwell, NJ: Blackburn Press.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoits, P. A., & Virshup, L. K. 2015. *Me's and We's: Forms and Functions of Social Identities*. In R. D. Ashmore & L. J. Jussim (Eds.), *Rutgers Series on Self and Social Identity, Vol. 1. Self and Identity: Fundamental Issues* (pp. 106 – 133). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Tika, Moh. Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wold, H. 1985. *Partial least squares*. In S. Kotz, and N. L. Johnson, (Eds.), *Encyclopedia of Statistical Sciences*, Vol. 6 (pp. 581–591). New York: Wiley.