

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGOTA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI
CABANG KOTA GORONTALO**

OLEH :

**AGUNG LAKSONO
NIM: E.21.16.099**

SKRIPSI

Di Ajukan Sebagai Salah Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Universitas Ichsan Gorontalo



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PARTISIPASI ANGGOTA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI CABANG KOTA GORONTALO

Oleh

AGUNG LAKSONO

E21.16.099

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian

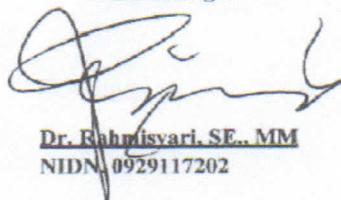
Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal

Gorontalo, 14, April, 2020

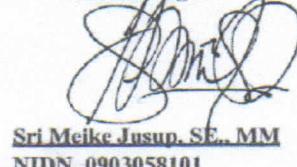
MENYETUJUI,

Pembimbing I



Dr. Rahmisyari, SE., MM
NIDN. 0929117202

Pembimbing II



Sri Meikce Jusup, SE., MM
NIDN. 0903058101

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PARTISIPASI ANGGOTA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI CABANG KOTA GORONTALO

Oleh
AGUNG LAKSONO
E2116099

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Poppy Mu'jizat, SE., MM
2. Benny Rumambie, SE., MM
3. Syaiful Pakaya, SE., MM
4. Dr. Rahmisyari, ST, SE., MM
5. Sri Meike Jusup, SE., MM

Mengetahui :



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 27- april-2020



KATA PENGANTAR

Tiada kata yang pantas diucapkan selain Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, **Pengaruh Partisipasi Anggota terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Kota Gorontalo**, sesuai dengan waktu yang direncanakan. Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar sarjana. Penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini dan bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan.

Penulis pada kesempatan ini ijinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada : Bapak Moh. Ichsan Gaffar, SE., M.Ak, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Gaffar, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, S.Psi., SE., M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zahra Solikahan, SE.,M.M, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Ibu Dr. Rahmisyari, ST., MM sebagai Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan-masukan yang bermanfaat penulis selama mengerjakan Skripsi ini, Ibu Sri Meike Jusup, SE., M.M Sebagai Pembimbing II yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini, Pimpinan dan Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Kota Gorontalo yang telah membantu penulis selama pengambilan data dilapangan,

Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan Skripsi ini.

Tiada yang sempurna di dunia ini, karena kesempurnaan hanya milik Allah semata. Oleh karena itu tak lupa juga Ucapan terima kasih dari lubuk hati yang paling dalam kepada orang tua dan keluarga yang telah membantu/mendukung saya dan semua yang telah mereka lakukan untuk kesuksesan penulis, yang pada akhirnya penulis serahkan kembali kepada Yang Maha Kuasa Allah Swt untuk membalas semunya, seseorang yang senantiasa menempati relung hati penulis yang telah menjadi penyemangat dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.

Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian Skripsi ini. Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Gorontalo, 14, juli, 2020



Penulis

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Partisipasi Anggota secara Simultan maupun secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo.

Populasi yang digunakan adalah seluruh Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo sebanyak 32 orang. Pengumpulan data pokok melalui daftar peryantaan yang di uji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pernyataan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*PathAnalisis*). Partisipasi Anggota yang terdiri dari Partisipasi Langsung (X_1) dan Partisipasi Tidak Langsung (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo dan pengaruhnya termasuk kategori tinggi yaitu sebesar 93.0% sedangkan sebesar 7.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti yaitu masalah Pembagian Kerja.

Secara parsial, sub variabel yang Dominan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan adalah sub variabel Partisipasi Langsung (X_1) dengan besar pengaruh 65.9%, sedangkan sub variabel yang paling kecil pengaruhnya adalah Partisipasi Tidak Langsung (X_2) dengan besar pengaruh adalah 30.8%.

Kata Kunci : Partisipasi Anggota dan Efektivitas Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
PERNYATAAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakang.....	1
1.2 RumusanMasalah.....	7
1.3 MaksuddanTujuanPenelitian	8
1.3.1. MaksudPenelitian.....	8
1.3.2.TujuanPenelitian	8
1.4 ManfaatPenelitian	9
1.4.1. ManfaatTeoritis.....	9
1.4.2. ManfaatPraktis	10
1.4.3. ManfaatbagiPeneliti	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
2.1 TinjauanPustaka.....	11
2.1.1 KonsepDasardanTeoriPartisipasi.....	11
2.1.1.1. PengertianPartisipasi.....	11
2.1.1.2. BentukdanTipePartisipasi	13
2.1.1.3. Prinsip-prinsipPartisipasi	14
2.1.1.4. faktor-faktor yang mempengaruhiPartisipasi	18
2.1.1.5. TingkatanPartisipasi	22
2.1.1.5. DimensidanindikatorPartisipasi	23
2.1.2.PengertianEfektifitasKerja.....	24
2.1.3. IndikatorEfektifitasKerja	25
2.1.4. PenelitianTerdahulu	27
2.2 KerangkaPemikiran	28
2.3 Hipotesis	28

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	30
3.1. Objek Penelitian	30
3.2. Metode Penelitian.....	30
3.2.1. Operasional Variabel.....	30
3.2.2. Populasi dan Sampel	32
3.2.3. Sumber dan Cara Pengumpulan Data	33
3.2.3.1. Sumber Data	33
3.2.3.2. Cara Pengumpulan Data	34
3.2.4. Pengujian Instrumen Penelitian	34
3.2.5. Metode Analisis Data.....	38
3.2.6. Pengujian Hipotesis.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Permodalan Nasional Madani (PNM)	41
4.1.2. Visi dan Misi	42
4.1.2.1. VISI.....	42
4.1.2.2. MISI	43
4.1.3. Produk & Layanan Bisnis.....	43
4.1.4. Struktur Organisasi.....	46
4.1.5. Karakteristik Responden	48
4.1.5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
4.1.5.3 Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan	49
4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	50
4.2.1. Gambaran Umum Sub Variabel Partisipasi Langsung (X_1).....	51
4.2.2. Gambaran Umum sub Variabel Partisipasi Tidak Langsung (X_2)	52
4.2.3. Gambaran Umum Variabel Efektivitas Kerja (Y).....	53
4.3. Hasil Penelitian	53
4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.3.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas sub Variabel Partisipasi Langsung (X_1)	54

4.3.1.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Partisipasi Tidak Langsung (X ₂)	54
4.3.1.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)	55
4.4. Analisis Data Statistik	55
4.5. Pengujian Hipotesis	57
4.5.1. Pengaruh Variabel Partisipasi Anggota (X) yang terdiri dari Partisipasi Langsung (X ₁) dan Partisipasi Tidak Langsung (X ₂) Secara Simultan berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo	57
4.5.2 Pengaruh Partisipasi Anggota (X) yaitu Partisipasi Langsung (X ₁) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y) PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo	58
4.5.3 Pengaruh Partisipasi Tidak Langsung (X ₂) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo	58
4.6. Korelasi Antar Variabel X	59
4.7. Pembahasan	59
4.7.1 Variabel Partisipasi Anggota yaitu Partisipasi Langsung (X ₁) dan Partisipasi Tidak Langsung (X ₂) secara <i>simultan</i> berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y)	59
4.7.2 Pengaruh Partisipasi Langsung (X ₁) dan Partisipasi Tidak Langsung (X ₂) secara <i>Parsial</i> berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1. Kesimpulan	64
5.2. saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
Lampiran	68

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Operasional VariabelPenelitian.....	30
3.2. Bobot NilaiVariabel.....	31
3.3. Interpretasi KoefisienKorelasi.....	35
4.1. Klasifikasi Responden berdasarkan JenisKelamin.....	48
4.2. Klasifikasi Responden berdasarkanUsia.....	49
4.3. Klasifikasi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
4.4.Tabel skala penelitian jawaban responden	50
4.5.Tanggapan Responden Tentang sub Variabel Partisipasi Langsung (X1).	51
Tanggapan Responden Tentang Partisipasi Tidak Langsung (X2)	52
Tanggapan Responden Tentang Efektivitas Kerja(Y).....	53
Hasil Uji validitas dan ReliabilitasVariabel X1.....	54
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel(X2).....	54
4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Efektivitas Kerja(Y).....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.2. Kerangka Pemikiran.....	27
3.1. AnalisisJalur.....	38
4.1. StrukturOrganisasi	47
4.2. Hasil AnalisisJalur.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	80
Lampiran 2 : Data Ordinal Variabel X1.....	83
Lampiran 3 : Data Ordinal Variabel X2.....	85
Lampiran 4 : Data Ordinal Variabel Y.....	87
Lampiran 5 :Frequencies.....	91
Lampiran 6 : Surat Keterangan Penelitian	99
Lampiran 7 :Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	100
Lampiran 8 :Hasil Turnitin.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberadaan Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi. Namun Sumber Daya Manusia tersebut tidak dengan sendirinya tertarik untuk mau menjadi anggota dari sebuah organisasi, dan setelah bergabung mereka juga tidak dengan sendirinya dapat bekerja efektif. Menurut Fahmi, (2012:212) efektivitas kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi dalam mengevaluasi atau menilai karyawanya. Efektivitas kerja karyawan merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi.

Efektivitas merupakan suatu proses untuk pencapaian suatu hasil. Efektivitas terkait erat dengan orang atau personil dan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang. Untuk itu perlu ditetapkan standar Efektivitas. Aspek yang akan diukur adalah orang yang berperan di dalam mendukung suatu organisasi. Jadi pokok utama yang perlu dinilai Efektivitasnya adalah unsur manusia karena mereka yang berperan dalam menentukan Efektivitas suatu organisasi.

Suatu organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya tanpa terlebih dahulu memperhatikan efektivitas kerja perorangan, oleh karena itu individu

dalam pencapaian efektivitas menjadi sangat penting, karena efektivitas organisasi pada dasarnya adalah efektivitas perseorangan. Karyawan sebagai penggerak organisasi dan abdi masyarakat untuk dapat meningkatkan efektivitas. Efektivitas kerja karyawan merupakan bagian dari proses manajerial dalam rangka meningkatkan Efektivitas organisasi yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi ini ditunjukan untuk mencapai sasaran organisasi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Menurut Cohen dan Uphoff dalam jurnal Siti Irene Astuti D (2011: 31-33) membedakan partisipasi menjadi empat jenis, yaitu pertama, partisipasi dalam pengambilan keputusan. Kedua, partisipasi dalam pelaksanaan. Ketiga, partisipasi dalam pengambilan pemanfaatan. Keempat, partisipasi dalam evaluasi.

Karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan tingkat efektivitas kerja yang telah dicapai. Seorang karyawan dapat mencapai efektivitas kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Karena tanpa adanya efektivitas kerja dari seluruh anggota organisasi maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai.

PT Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM adalah badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang jasa keuangan. Perusahaan ini

didirikan pada tanggal 1 Juni 1999 dan bertujuan membantu pengembangan usaha mikro, kecil, menengah, dan koperasi.

Solusi non finansial yang diberikan PNM kepada para pelaku UMKM telah memberikan positioning yang unik bagi PNM dalam industri pembiayaan di Indonesia. Solusi non finansial berupa peningkatan kapasitas (*capacity building*) kewirausahaan para pelaku usaha mampu menjaga tingkat pengembalian penyaluran modal pada tingkat yang diharapkan. Selain itu, solusi ini juga membuat para pelaku UMKMK dapat memperoleh manfaat maksimal dari bantuan permodalan yang diterimanya. Jasa manajemen dan capacity building bagi koperasi simpan pinjam, BPR/S, maupun lembaga keuangan mikro/syariah lainnya di seluruh Indonesia adalah beberapa solusi non finansial yang diberikan PNM kepada para mitra usahanya.

Sukses tidaknya usaha yang dijalankan tak lepas dari peran dan kerja sama para karyawan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, keterlibatan dan peran aktif dari seluruh karyawan senantiasa menjadi prioritas dan perhatian utama dari pimpinan organisasi demi tercapainya tujuan bersama dalam memenuhi kebutuhan masyarakat serta mensejahterakan anggota. Tingkat keterlibatan karyawan dalam setiap aktivitas kerja akan sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Secara harfiah partisipasi diambil dari bahasa asing *participation*, yang artinya mengikutsertakan pihak lain dalam mencapai tujuan. (Jurnal Kusnaidi, 2011: 27). Menurut Davis dan Newstrom (1989) yang dikutip dalam jurnal yang ditulis oleh Setiawan (2014:21), partisipasi adalah keterlibatan mental dan

emosional orang- orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan ikut berbagi tanggung jawab atas tercapainya tujuan tersebut. Seorang pemimpin akan berhasil melaksanakan tugasnya bilamana pimpinan tersebut mampu meningkatkan partisipasi semua komponen atau unsur yang ada. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam bidang apapun, mulai dari tingkat paling atas sampai tingkat paling bawah harus mampu meningkatkan partisipasi semua komponen atau semua unsur yang ada.

Capaian kerja dari perusahaan ini sangat bergantung pada tingkat efektivitas kerja dari para karyawan itu sendiri. Hal ini telah menjadi komitmen organisasi dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat atau anggota. Ketika karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik, maka hal tersebut jelas akan mempengaruhi kinerja organisasi. Masalah klasik yang sering dihadapi oleh organisasi adalah masih rendahnya tingkat efektifitas kerja karyawan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka. Hal ini jelas menjadi hambatan yang dihadapi oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pra penelitian dan wawancara dengan pimpinan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo (PNM), terungkap bahwa tingkat efektivitas kerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari proses kerja yang sering tertunda seperti saat memproses suatu berkas permohonan, yang seharusnya bisa diselesaikan dalam waktu satu hari bisa molor sampai dua hari. Terkadang karyawan juga kurang proaktif dalam memberikan informasi tentang manfaat dan keuntungan yang bisa didapatkan dari program-

program yang ditawarkan perusahaan. Hal ini menurut pimpinan perusahaan dimana ada beberapa karyawan yang kurang melibatkan diri dalam setiap pekerjaan, mereka hanya terpaku pada apa yang telah ditugaskan kepada mereka. Terkadang ada masyarakat atau kelompok usaha kecil yang membutuhkan bantuan, namun dari karyawan itu sendiri sering saling melempar tanggung jawab kepada karyawan lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul : **“Pengaruh Partisipasi Anggota Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo”.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Partisipasi anggota (X) yang terdiri dari partisipasi dalam pengambilan keputusan (X_1), Partisipasi dalam kontribusi modal (X_2), partisipasi dalam pemanfaatan pelayanan (X_3) dan partisipasi dalam evaluasi (X_4) secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Partisipasi anggota (X) yakni partisipasi dalam pengambilan keputusan (X_1) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.

3. Seberapa besar pengaruh Partisipasi anggota (X) yakni Partisipasi dalam kontribusi modal (X_2) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.
4. Seberapa besar pengaruh Partisipasi anggota (X) Partisipasi dalam pemanfaatan pelayanan (X_3) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.
5. Seberapa besar pengaruh Partisipasi anggota (X) yakni Partisipasi dalam evaluasi (X_4) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggota terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani cabang Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Partisipasi anggota (X) yang terdiri dari partisipasi dalam pengambilan keputusan (X_1), Partisipasi dalam kontribusi modal (X_2), partisipasi dalam pemanfaatan pelayanan (X_3) dan partisipasi dalam evaluasi (X_4) secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Partisipasi anggota (X) yakni partisipasi dalam pengambilan keputusan (X_1) secara Parsial terhadap

Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Partisipasi anggota (X) yakni Partisipasi dalam kontribusi modal (X_2) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Partisipasi anggota (X) yakni partisipasi dalam pemanfaatan pelayanan (X_3) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengaruh Partisipasi anggota (X) yakni partisipasi dalam evaluasi (X_4) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan masalah efektivitas kerja dan tingkat partisipasi anggota.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada para pimpinan agar dapat menerapkan kebijakan yang sesuai dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

1.4.3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi peneliti dalam memahami masalah efektivitas dan partisipasi anggota dan juga diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pembanding bagi peneliti lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Konsep Dasar dan Teori Partisipasi

2.1.1.1 Pengertian Partisipasi

Banyak ahli memberikan pengertian mengenai konsep partisipasi. Bila dilihat dari asal katanya, kata partisipasi berasal dari kata bahasa Inggris “*participation*” yang berarti pengambilan bagian, pengikutsertaan (John M. Echols & Hasan Shadily, 2000: 419). Partisipasi berarti peran serta seseorang atau kelompok masyarakat dalam proses pembangunan baik dalam bentuk pernyataan maupun dalam bentuk kegiatan dengan memberi masukan pikiran, tenaga, waktu, keahlian, modal dan atau materi, serta ikut memanfaatkan dan menikmati hasil – hasil pembangunan (I Nyoman Sumaryadi, 2010: 46).

Pengertian tentang partisipasi dikemukakan oleh Fasli Djalal dan Dedi Supriadi, (2001: 201-202) dimana partisipasi dapat juga berarti bahwa pembuat keputusan menyarankan kelompok atau masyarakat ikut terlibat dalam bentuk penyampaian saran dan pendapat, barang, keterampilan, bahan dan jasa. Partisipasi dapat juga berarti bahwa kelompok mengenal masalah mereka sendiri, mengkaji pilihan mereka, membuat keputusan, dan memecahkan masalahnya. H.A.R.Tilaar, (2009: 287) mengungkapkan partisipasi adalah sebagai wujud dari keinginan untuk mengembangkan demokrasi melalui proses desentralisasi dimana diupayakan antara lain perlunya perencanaan dari bawah (*bottom-up*) dengan

mengikutsertakan masyarakat dalam proses perencanaan dan pembangunan masyarakatnya.

Menurut Sundariningrum (Sugiyah, 2001: 38) mengklasifikasikan partisipasi menjadi 2 (dua) berdasarkan cara keterlibatannya, yaitu :

a. Partisipasi Langsung

Partisipasi yang terjadi apabila individu menampilkan kegiatan tertentu dalam proses partisipasi. Partisipasi ini terjadi apabila setiap orang dapat mengajukan pandangan, membahas pokok permasalahan, mengajukan keberatan terhadap keinginan orang lain atau terhadap ucapannya.

b. Partisipasi tidak langsung

Partisipasi yang terjadi apabila individu mendelegasikan hak partisipasinya.

Cohen dan Uphoff dalam jurnal Siti Irene Astuti D (2011: 61-63) “membedakan partisipasi menjadi empat jenis, yaitu pertama, partisipasi dalam pengambilan keputusan. Kedua, partisipasi dalam pelaksanaan. Ketiga, partisipasi dalam pengambilan pemanfaatan. Dan Keempat, partisipasi dalam evaluasi. *Pertama*, partisipasi dalam pengambilan keputusan. Partisipasi ini terutama berkaitan dengan penentuan alternatif dengan masyarakat berkaitan dengan gagasan atau ide yang menyangkut kepentingan bersama. Wujud partisipasi dalam pengambilan keputusan ini antara lain seperti ikut menyumbangkan gagasan atau pemikiran, kehadiran dalam rapat, diskusi dan tanggapan atau penolakan terhadap program yang ditawarkan. *Kedua*, partisipasi dalam pelaksanaan meliputi menggerakkan sumber daya dana, kegiatan administrasi, koordinasi dan

penjabaran program. Partisipasi dalam pelaksanaan merupakan kelanjutan dalam rencana yang telah digagas sebelumnya baik yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan maupun tujuan. *Ketiga*, partisipasi dalam pengambilan manfaat. Partisipasi dalam pengambilan manfaat tidak lepas dari hasil pelaksanaan yang telah dicapai baik yang berkaitan dengan kualitas maupun kuantitas. Dari segi kualitas dapat dilihat dari output, sedangkan dari segi kuantitas dapat dilihat dari presentase keberhasilan program. *Keempat*, partisipasi dalam evaluasi. Partisipasi dalam evaluasi ini berkaitan dengan pelaksanaan program yang sudah direncanakan sebelumnya. Partisipasi dalam evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui ketercapaian program yang sudah direncanakan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa partisipasi adalah keterlibatan suatu individu atau kelompok dalam pencapaian tujuan dan adanya pembagian kewenangan atau tanggung jawab bersama.

2.1.1.2. Bentuk dan Tipe Partisipasi

“Bentuk partisipasi menurut Effendi yang dikutip oleh Siti Irene Astuti D (2011: 58), terbagi atas”:

a. Partisipasi Vertikal

Partisipasi vertikal terjadi dalam bentuk kondisi tertentu masyarakat terlibat atau mengambil bagian dalam suatu program pihak lain, dalam hubungan dimana masyarakat berada sebagai status bawahan, pengikut, atau klien.

b. Partisipasi horizontal

Partisipasi horizontal, masyarakat mempunyai prakarsa dimana setiap anggota atau kelompok masyarakat berpartisipasi horizontal satu dengan yang lainnya.

Menurut Basrowi dalam jurnal Siti Irene Astuti D (2011: 58), “partisipasi masyarakat dilihat dari bentuknya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu”:

a. Partisipasi fisik

Partisipasi fisik adalah partisipasi masyarakat (orang tua) dalam bentuk menyelenggarakan usaha-usaha pendidikan, seperti mendirikan dan menyelenggarakan usaha sekolah.

b. Partisipasi non fisik

Partisipasi non fisik adalah partisipasi keikutsertaan masyarakat dalam menentukan arah dan pendidikan nasional dan meratanya animo masyarakat untuk menuntut ilmu pengetahuan melalui pendidikan, sehingga pemerintah tidak ada kesulitan mengarahkan rakyat untuk bersekolah.

Ada beberapa bentuk partisipasi yang dapat diberikan masyarakat dalam suatu program pembangunan, yaitu partisipasi uang, partisipasi harta benda, partisipasi tenaga, partisipasi keterampilan, partisipasi buah pikiran, partisipasi sosial, partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, dan partisipasi representatif.

Dari berbagai bentuk partisipasi yang telah disebutkan diatas, partisipasi dapat dikelompokkan menjadi 2 jenis, yaitu bentuk partisipasi yang diberikan

dalam bentuk nyata (memiliki wujud) dan juga bentuk partisipasi yang diberikan dalam bentuk tidak nyata (abstrak). Bentuk partisipasi yang nyata misalnya uang, harta benda, tenaga dan keterampilan sedangkan bentuk partisipasi yang tidak nyata adalah partisipasi buah pikiran, partisipasi sosial, pengambilan keputusan dan partisipasi representatif. Partisipasi uang adalah bentuk partisipasi untuk memperlancar usaha-usaha bagi pencapaian kebutuhan masyarakat yang memerlukan bantuan. Partisipasi harta benda adalah partisipasi dalam bentuk menyumbang harta benda, biasanya berupa alat-alat kerja atau perkakas.

Partisipasi tenaga adalah partisipasi yang diberikan dalam bentuk tenaga untuk pelaksanaan usaha-usaha yang dapat menunjang keberhasilan suatu program. Sedangkan partisipasi keterampilan, yaitu memberikan dorongan melalui keterampilan yang dimilikinya kepada anggota masyarakat lain yang membutuhkannya. Dengan maksud agar orang tersebut dapat melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kesejahteraan sosialnya. Partisipasi buah pikiran merupakan partisipasi berupa sumbangan ide, pendapat atau buah pikiran konstruktif, baik untuk menyusun program maupun untuk memperlancar pelaksanaan program dan juga untuk mewujudkannya dengan memberikan pengalaman dan pengetahuan guna mengembangkan kegiatan yang diikutinya. Partisipasi sosial diberikan oleh partisipan sebagai tanda paguyuban. Misalnya arisan, menghadiri kematian, dan lainnya dan dapat juga sumbangan perhatian atau tanda kedekatan dalam rangka memotivasi orang lain untuk berpartisipasi.

Bentuk partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, masyarakat terlibat dalam setiap diskusi/forum dalam rangka untuk mengambil keputusan

yang terkait dengan kepentingan bersama. Sedangkan partisipasi representatif dilakukan dengan cara memberikan kepercayaan/mandat kepada wakilnya yang duduk dalam organisasi atau panitia. “Partisipasi menurut Effendi dalam Siti Irine Astuti D. (2009: 37), “terbagi atas partisipasi vertikal dan partisipasi horizontal”. Disebut partisipasi vertikal karena terjadi dalam kondisi tertentu, masyarakat terlibat atau mengambil bagian dalam suatu program pihak lain, dalam hubungan di mana masyarakat berada sebagai status bawahan, pengikut atau klien. Sedangkan partisipasi horizontal, masyarakat mempunyai prakarsa di mana setiap anggota atau kelompok masyarakat berpartisipasi horizontal satu dengan yang lainnya. Partisipasi semacam ini merupakan tanda permulaan tumbuhnya masyarakat yang mampu berkembang secara mandiri.

Menurut “Basrowi dalam Jurnal Siti Irine Astuti D.(2009: 37), partisipasi masyarakat dilihat dari bentuknya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu “partisipasi non fisik dan partisipasi fisik”. Partisipasi fisik adalah partisipasi masyarakat (orang tua) dalam bentuk menyelenggarakan usaha-usaha pendidikan, seperti mendirikan dan menyelenggarakan usaha-usaha beasiswa, membantu pemerintah membangun gedung-gedung untuk masyarakat, dan menyelenggarakan usaha-usaha perpustakaan berupa buku atau bentuk bantuan lainnya. Sedangkan partisipasi non fisik adalah partisipasi keikutsertaan masyarakat dalam menentukan arah dan pendidikan nasional dan meratanya animo masyarakat untuk menuntut ilmu pengetahuan melalui pendidikan, sehingga pemerintah tidak ada kesulitan mengarahkan rakyat untuk bersekolah”.

Berdasarkan bentuk-bentuk partisipasi yang telah dianalisis, dapat ditarik sebuah kesimpulan mengenai tipe partisipasi yang diberikan masyarakat. Tipe partisipasi masyarakat pada dasarnya dapat kita sebut juga sebagai tingkatan partisipasi yang dilakukan oleh masyarakat. Pada dasarnya, tidak ada jaminan bahwa suatu program akan berkelanjutan melalui partisipasi semata. Keberhasilannya tergantung pada tipe macam apa partisipasi masyarakat dalam proses penerapannya. Artinya, sampai sejauh mana pemahaman masyarakat terhadap suatu program sehingga ia turut berpartisipasi.

2.1.1.3. Prinsip-prinsip Partisipasi

Adapun prinsip-prinsip partisipasi tersebut, sebagaimana tertuang dalam Panduan Pelaksanaan Pendekatan Partisipatif yang disusun oleh *Department for International Development* (DFID) (Monique Sumampouw, 2004: 106-107) adalah:

- a. Cakupan. Semua orang atau wakil-wakil dari semua kelompok yang terkena dampak dari hasil-hasil suatu keputusan atau proses proyek pembangunan.
- b. Kesetaraan dan kemitraan (*Equal Partnership*). Pada dasarnya setiap orang mempunyai keterampilan, kemampuan dan prakarsa serta mempunyai hak untuk menggunakan prakarsa tersebut dalam setiap proses guna membangun dialog tanpa memperhitungkan jenjang dan struktur masing-masing pihak.

- c. Transparansi. Semua pihak harus dapat menumbuhkembangkan komunikasi dan iklim berkomunikasi terbuka dan kondusif sehingga menimbulkan dialog.
- d. Kesetaraan kewenangan (*Sharing Power/Equal Powership*). Berbagai pihak yang terlibat harus dapat menyeimbangkan distribusi kewenangan dan kekuasaan untuk menghindari terjadinya dominasi.
- e. Kesetaraan Tanggung Jawab (*Sharing Responsibility*). Berbagai pihak mempunyai tanggung jawab yang jelas dalam setiap proses karena adanya kesetaraan kewenangan (*Sharing power*) dan keterlibatannya dalam proses pengambilan keputusan dan langkah-langkah selanjutnya.
- f. Pemberdayaan (*Empowerment*). Keterlibatan berbagai pihak tidak lepas dari segala kekuatan dan kelemahan yang dimiliki setiap pihak, sehingga melalui keterlibatan aktif dalam setiap proses kegiatan, terjadi suatu proses saling belajar dan saling memberdayakan satu sama lain.
- g. Kerjasama. Diperlukan adanya kerja sama berbagai pihak yang terlibat untuk saling berbagi kelebihan guna mengurangi berbagai kelemahan yang ada, khususnya yang berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia.

2.1.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi partisipasi masyarakat dalam suatu program, sifat faktor-faktor tersebut dapat mendukung suatu keberhasilan program namun ada juga yang sifatnya dapat menghambat keberhasilan program. Misalnya saja faktor usia, terbatasnya harta benda, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan. Angell (1967) seperti dikutip oleh Saca

Firmansyah (2009) menyatakan bahwa partisipasi yang tumbuh dalam masyarakat dipengaruhi oleh banyak faktor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan seseorang dalam berpartisipasi, yaitu:

a. Usia

Faktor usia merupakan faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap kegiatan-kegiatan kemasyarakatan yang ada. Mereka dari kelompok usia menengah ke atas dengan keterikatan moral kepada nilai dan norma masyarakat yang lebih mantap, cenderung lebih banyak yang berpartisipasi daripada mereka yang dari kelompok usia lainnya.

b. Jenis kelamin

Nilai yang cukup lama dominan dalam kultur berbagai bangsa menyatakan bahwa pada dasarnya tempat perempuan adalah “di dapur” yang berarti bahwa dalam banyak masyarakat peranan perempuan yang terutama adalah mengurus rumah tangga, akan tetapi semakin lama nilai peran perempuan tersebut telah bergeser dengan adanya gerakan emansipasi dan pendidikan perempuan yang semakin baik.

c. Pendidikan

Dikatakan sebagai salah satu syarat mutlak untuk berpartisipasi. Pendidikan dianggap dapat mempengaruhi sikap hidup seseorang terhadap lingkungannya, suatu sikap yang diperlukan bagi peningkatan kesejahteraan seluruh masyarakat.

d. Pekerjaan dan penghasilan

Hal ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain karena pekerjaan seseorang akan menentukan berapa penghasilan yang akan diperolehnya. Pekerjaan dan penghasilan yang baik dan mencukupi kebutuhan sehari-hari dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan masyarakat. Pengertiannya bahwa untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan, harus didukung oleh perekonomian yang mapan.

e. Lamanya tinggal

Lamanya seseorang tinggal dalam lingkungan tertentu dan pengalamannya berinteraksi dengan lingkungan tersebut akan berpengaruh pada partisipasi seseorang. Semakin lama ia tinggal dalam lingkungan tertentu, maka rasa memiliki terhadap lingkungan cenderung lebih terlihat dalam partisipasinya yang besar dalam setiap kegiatan lingkungan tersebut.

Hal ini ditambahkan oleh Holil (1980: 9-10) seperti dikutip oleh Saca Firmansyah (2009) unsur-unsur dasar partisipasi sosial yang juga dapat mempengaruhi partisipasi masyarakat adalah:

- 1) Kepercayaan diri masyarakat;
- 2) Solidaritas dan integritas sosial masyarakat;
- 3) Tanggungjawab sosial dan komitmen masyarakat;

Kemauan dan kemampuan untuk mengubah atau memperbaiki keadaan dan membangun atas kekuatan sendiri;

- 4) Prakarsa masyarakat atau prakarsa perseorangan yang diterima dan diakui sebagai/menjadi milik masyarakat;

- 5) Kepentingan umum murni, setidak-tidaknya umum dalam lingkungan masyarakat yang bersangkutan, dalam pengertian bukan kepentingan umum yang semu karena pencampuran kepentingan perseorangan atau sebagian kecil dari masyarakat;
- 6) Organisasi, keputusan rasional dan efisiensi usaha;
- 7) Musyawarah untuk mufakat dalam pengambilan keputusan;
- 8) Kepekaan dan daya tanggap masyarakat terhadap masalah, kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan umum masyarakat.

Faktor yang mempengaruhi partisipasi masyarakat dalam suatu program juga dapat berasal dari unsur luar/lingkungan. Menurut Holil (1980: 10) ada 4 poin yang dapat mempengaruhi partisipasi masyarakat yang berasal dari luar/lingkungan, yaitu:

- a. Komunikasi yang intensif antara sesama warga masyarakat, antara warga masyarakat dengan pimpinannya serta antara sistem sosial di dalam masyarakat dengan sistem di luarnya;
- b. Iklim sosial, ekonomi, politik dan budaya, baik dalam kehidupan keluarga, pergaulan, permainan, sekolah maupun masyarakat dan bangsa yang mendorong tumbuh dan berkembangnya partisipasi masyarakat;
- c. Kesempatan untuk berpartisipasi. Keadaan lingkungan serta proses dan struktur sosial, sistem nilai dan norma-norma yang memungkinkan dan mendorong terjadinya partisipasi sosial;
- d. Kebebasan untuk berprakarsa dan berkreasi. Lingkungan di dalam keluarga, masyarakat atau lingkungan politik, sosial, budaya yang

memungkinkan dan mendorong timbul dan berkembangnya prakarsa, gagasan, perseorangan atau kelompok.

2.1.1.5 Tingkatan Partisipasi

Partisipasi berdasarkan tingkatannya dapat dibedakan menjadi 7 tingkatan, yaitu :

- a. *Manipulation*, merupakan tingkat paling rendah mendekati situasi tidak ada partisipasi, cenderung berbentuk indoktrinasi.
- b. *Consultation*, yaitu dimana stakeholder mempunyai peluang untuk memberikan saran akan digunakan seperti yang mereka harapkan.
- c. *Consensus-building*, yaitu dimana pada tingkat ini stakeholder berinteraksi untuk saling memahami dan dalam posisi saling bernegosiasi, toleransi dengan seluruh anggota kelompok. Kelemahan yang sering terjadi adalah individu-individu dan kelompok masih cenderung diam atau setuju bersifat pasif.
- d. *Decision-making*, yaitu dimana konsensus terjadi didasarkan pada keputusan kolektif dan bersumber pada rasa tanggungjawab untuk menghasilkan sesuatu. Negosiasi pada tahap ini mencerminkan derajat perbedaan yang terjadi dalam individu maupun kelompok.
- e. *Risk-taking*, yaitu dimana proses yang berlangsung dan berkembang tidak hanya sekedar menghasilkan keputusan, tetapi memikirkan akibat dari hasil yang menyangkut keuntungan, hambatan, dan implikasi. Pada tahap ini semua orang memikirkan resiko yang diharapkan dari hasil keputusan. Karenanya, akuntabilitas merupakan basis penting.

- f. *Partnership*, yaitu memerlukan kerja secara equal menuju hasil yang mutual. Equal tidak hanya sekedar dalam bentuk struktur dan fungsi tetapi dalam tanggungjawab.
- g. *Self-management*, yaitu puncak dari partisipasi masyarakat. Stakeholder berinteraksi dalam proses saling belajar (*learning process*) untuk mengoptimalkan hasil dan hal-hal yang menjadi perhatian.

2.1.1.6 Dimensi dan Indikator Partisipasi

Sebelum melakukan analisis terhadap pengaruh partisipasi anggota terhadap efektivitas kerja maka dirasa perlu untuk menetapkan indikator yang akan dijadikan sebagai alat untuk mengukur tingkat partisipasi anggota. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan tentang indikator untuk mengukur partisipasi anggota (Basrowi dalam Siti Irine Astuti D (2009,37) yaitu:

- 1) Partisipasi dalam pengambilan keputusan dalam rapat anggota dengan indikator kehadiran, keaktifan, dan penyampaian/mengemukakan pendapat/saran/ide/gagasan/kritik bagi koperasi).
- 2) Partisipasi dalam kontribusi modal (dalam berbagai jenis simpanan, simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan sukarela, jumlah dan frekuensi menyimpan simpanan, penyertaan modal).
- 3) Partisipasi dalam pemanfaatan pelayanan (dalam berbagai jenis unit usaha, jumlah dan frekuensi pemanfaatan layanan dari setiap unit usaha koperasi, besaran transaksi berdasarkan waktu dan unit usaha yang dimanfaatkan, besaran pembelian atau penjualan barang maupun jasa yang dimanfaatkan, cara pembayaran atau cara pengambilan, bentuk transaksi, waktu layanan).

- 4) Partisipasi dalam pengawasan koperasi (dalam menyampaikan kritik, tata cara penyampaian kritik, ikut serta melakukan pengawasan jalannya organisasi dan usaha koperasi).

2.1.2 Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya. Efektivitas kerja diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki organisasi. Menurut Hasibuan (2003: 105), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

Menurut Etzoni dalam Tangkilisan (2005:139), efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan saran tertentu yang tersedia dalam memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya, Sedangkan menurut Kusdi (2009: 94), efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi.

Efektivitas kerja menurut Argris dalam Tangkilisan (2005: 139) adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada

tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar sehingga pencapaian tujuan perusahaan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Penggunaan kinerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan guru sehingga dibutuhkan suatu kebijaksanaan sekolah untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

2.1.3. Indikator Efektivitas Kerja

Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2013: 215) yaitu.

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tentunya sangat diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap sekolah. Yang terpenting pada efektivitas kerja adalah didukung oleh sumber daya manusia yang berkompetensi yang memiliki *knowledge, skill, dan attitude*. Setiap guru sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Menurut Strees dalam Tangkilisan (2005:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlaba
5. Pencarian sumber daya

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa untuk mengukur efektivitas kerja diperlukan pengukuran terhadap produktivitas, kemampuan adaptasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan berlaba dan pencarian sumber daya. Karena uraian di atas merupakan ukuran efektivitas organisasi secara umum, maka untuk mengukur efektivitas kerja dalam penelitian ini terutama efektivitas kerja guru maka peneliti membatasi pengukuran pada produktivitas, kemampuan adaptasi kerja dan kepuasan kerja.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini, maka dibawah ini akan diuraikan beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian saat ini antara lain :

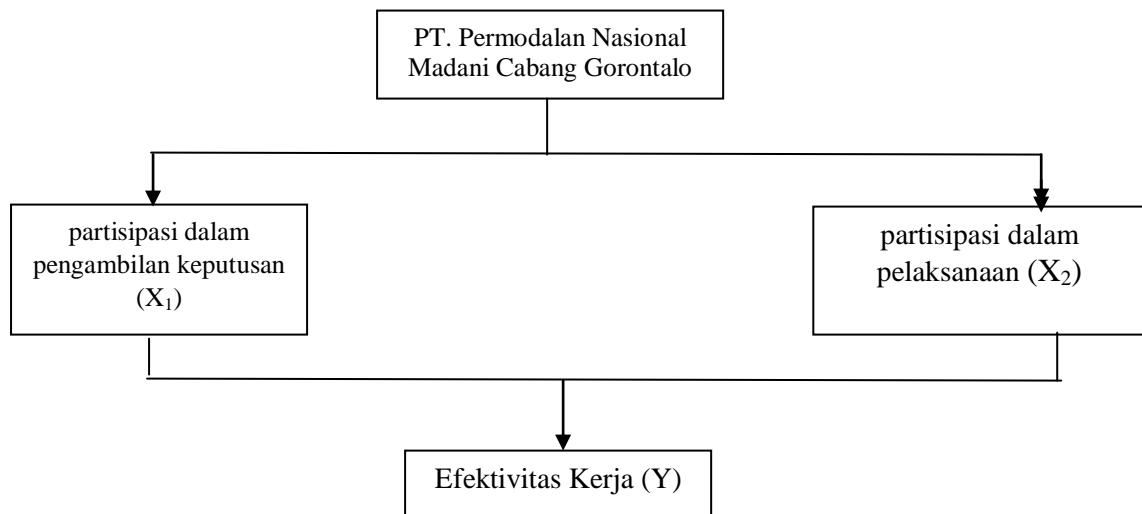
Penelitian yang dilakukan oleh Rusyana tahun 2016 dengan judul Pengaruh efektivitas kerja karyawan, Komitmen dan Kemampuan inovasi anggota terhadap arah pengembangan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh langsung dan tidak langsung antara Partisipasi Anggota, Komitmen Anggota dan Kemampuan Inovasi terhadap Arah Pengembangan efektivitas kerja karyawan. Populasinya adalah efektivitas Primer S-22 Kodam Diponegoro Semarang. Sedangkan sampelnya adalah anggota active efektivitas kerja karyawan sebanyak 100 responden.. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel Partisipasi Anggota, Komitmen Anggota dan Kemampuan Inovasi terhadap Arah Pengembangan efektivitas kerja karyawan adalah signifikan. Adjusted R square 0,731 menunjukkan bahwa 73,1 persen dari varian Arah Pengembangan efektivitas adalah dijelaskan oleh variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan 21,4 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Khairiyyah tahun 2014, Pengaruh partisipasi anggota terhadap keberhasilan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggota terhadap keberhasilan efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa partisipasi anggota berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan efektivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arina Hidayatika, 2018 Analisis pengaruh partisipasi anggota dalam memanfaatkan produk penberdayaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari partisipasi anggota dalam memanfaatkan produk pemberdayaan. Dari hasil penelitian terungkap bahwa partisipasi anggota dalam pemanfaatan produk pemberdayaan sangat banik dalam menunjang keberlangsungan usaha UMKM.

2.2. Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan proses analisis terhadap variabel yang diteliti, maka dirasa perlu untuk membuat suatu kerangka alur pemikiran yang akan digunakan sebagai pedoman dalam melakukan analisis. Dibawah ini disajikan gambar tentang alur kerangka pemikiran sebagai berikut :



2.3. Hipotesis

1. Partisipasi anggota (X) yang terdiri dari partisipasi dalam pengambilan keputusan (X₁), partisipasi dalam pelaksanaan (X₂), Simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.

2. Partisipasi anggota (X) yakni partisipasi dalam pengambilan keputusan (X_1) secara Parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.
3. Partisipasi anggota (X) yakni partisipasi dalam pelaksanaan (X_2) secara Parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah Partisipasi Anggota (X) yang terdiri dari Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_1), Partisipasi dalam kontribusi modal (X_2), Partisipasi dalam pemanfaatan pelayanan (X_3) dan Partisipasi dalam pengawasan koperasi (X_4) terhadap terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2010;96) Metode Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Manurut Sugiyono (2010;54) Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu Partisipasi Anggota (X) yang terdiri dari Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_1), Partisipasi dalam kontribusi

modal (X_2), Partisipasi dalam pemanfaatan pelayanan (X_3) dan Partisipasi dalam pengawasan koperasi (X_4).

2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Efektivitas Kerja (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Partisipasi Anggota (X)	Partisipasi dalam pengambilan Keputusan (X_1)	1. Kehadiran 2. Keaktifan 3. Penyampaian Ide.	Ordinal
	Partisipasi dalam kontribusi modal (X_2)	1. Simpanan Pokok 2. Simpanan Wajib 3. Simpanan Sukarela 4. jumlah/Frekuensi menyimpan Simpanan 5. Penyertaan Modal	
	Partisipasi dalam pemanfaatan pelayanan (X_3)	1. Jenis Unit Usaha 2. Jumlah frekuensi Pemanfaatan 3. Besaran Transaksi berdasarkan waktu dan jenis usaha.	
	Partisipasi dalam pengawasan koperasi (X_4)	1. Tata cara penyampaian kritik 2. Partisipasi dalam pengawasan	

Sumber X_1 : Basrowi dalam Siti Irine Astuti D.(2009)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Efektivitas Kerja (Y)	Kuantitas dan Kualitas Kerja	1.Kuantitas Kerja 2.Kualitas Kerja 3.Pemanfaatan Waktu	Ordinal
Sumber Variabel Y : Hasibuan (2013: 215)			

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen Partisipasi Anggota (X) yang terdiri dari Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X_1), Partisipasi dalam kontribusi modal (X_2), Partisipasi dalam pemanfaatan pelayanan (X_3) dan Partisipasi dalam pengawasan koperasi (X_4) Serta variabel Dependent Efektivitas Kerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunya kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya“. Sedangkan menurut Sudjana (2005) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo sebanyak 33 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010;98).

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensue sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 33 orang tidak termasuk pimpinan.

3.2.3 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

3.2.3.1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.3.2. Cara Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pimpinan dan staf pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Gorontalo.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.4 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian

validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$ ”. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghozila, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

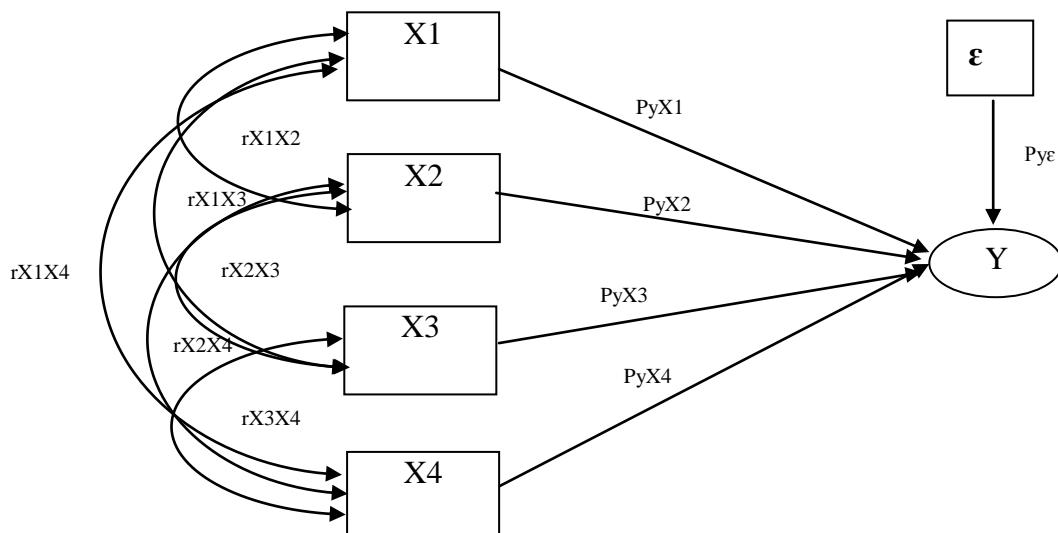
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i-1) - Z_{riil} (i)}{Prop\ Kum\ (i) - Prop\ Kum\ (i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.5. Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Partisipasi Anggota terhadap Efektivitas Kerja, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Jalur Path Analisys

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx1 + PYx2 + Pyx3 + Pyx4 + PY\epsilon$$

Di mana :

X1 : Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

X2 : partisipasi dalam Kontribusi Modal

X3 : Partisipasi dalam Pemanfaatan Pelayanan

X4 : Partisipasi dalam Pengawasan Koperasi

Y : Efektivitas Kerja

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1,X2, X3 dan X4 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.6. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + PYX_4 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X₁,X₂, X₃,X₄ dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}

5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1$ dan 2)
 6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total $X1$, $X2$, $X3$ dan $X4$ terhadap Y
 7. Hitung pengaruh varibel lain ($Py\varepsilon$)
 8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.
 - a. Pengaruh langsung :

$Y \leftarrow X_i \rightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_i)$; dimana $i = 1, 2, 3$ dan 4

Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam path analisis maka penulis menggunakan program SPSS versi 20.

3.3. Rencana Jadwal Penelitian

Sebelum melakukan penelitian lapangan serta penyusunan Skripsi, maka penulis menyusun suatu jadwal rencana proses pelaksanaan penelitian mulai dari penyebaran Quesioner hingga pada penyusunan skripsi sebagaimana di jabarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.4. Rencana Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PT. Permodalan Nasional Madani (PNM).

PT Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM, didirikan sebagai bagian dari solusi strategis pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan ekonomi masyarakat melalui pengembangan akses permodalan dan program peningkatan kapasitas bagi para pelaku Usaha Mikro, Kecil, Menengah, dan Koperasi (UMKM). PNM didirikan oleh pemerintah melalui Peraturan Pemerintah RI No 38/99 tanggal 29 Mei 1999 yang kemudian disahkan oleh peraturan Menteri Kehakiman RI No C-11.609.HT.01.TH.99 tanggal 23 Juni 1999. Pendirian PNM kemudian dikukuhkan lewat SK Menteri Keuangan RI No 327/KMK.017/1999, tanggal 13 Oktober 1999, yang menunjuk PNM sebagai BUMN Koordinator Penyalur Kredit Program eks Kredit Likuiditas Bank Indonesia (KLBI).

Sebelumnya, PNM menyalurkan pembiayaan ke UMKM secara tidak langsung atau melalui bank-bank maupun BPR/S. Pada tahun 2008, PNM melakukan transformasi bisnis berupa penyaluran pembiayaan secara langsung ke UMKM dengan mendirikan ULaMM (Unit Layanan Modal Mikro). Hingga kini, bisnis ULaMM tumbuh pesat. Sejak tahun 2009, PNM mendiversifikasi sumber pendanaannya melalui kerjasama dengan pihak ketiga yaitu perbankan dan pasar modal. Hal ini sekaligus juga membuktikan bahwa dalam menjalankan

fungsi utamanya sebagai penggerak sektor UMKMK, PNM menerapkan prinsip-prinsip akuntabilitas dan best practices dari sebuah perseroan terbatas yang memiliki komitmen nyata untuk mencapai kemandirian dan martabat yang lebih baik bagi bangsa. Untuk mengoptimalkan tugas pengembangan UMKM, PNM memperluas sumber pendanaan. Sejak 2009, PNM mampu meraih kepercayaan dari perbankan dan sejak 2012 PNM juga berhasil memperoleh pendanaan dari pasar modal melalui penerbitan obligasi.

Solusi non finansial yang diberikan PNM kepada para pelaku UMKM telah memberikan positioning yang unik bagi PNM dalam industri pembiayaan di Indonesia. Solusi non finansial berupa peningkatan kapasitas (capacity building) kewirausahaan para pelaku usaha mampu menjaga tingkat pengembalian penyaluran modal pada tingkat yang diharapkan. Selain itu, solusi ini juga membuat para pelaku UMKMK dapat memperoleh manfaat maksimal dari bantuan permodalan yang diterimanya. Jasa manajemen dan capacity building bagi koperasi simpan pinjam, BPR/S, maupun lembaga keuangan mikro/syariah lainnya di seluruh Indonesia adalah beberapa solusi non finansial yang diberikan PNM kepada para mitra usahanya.

4.1.2. Visi dan Misi

4.1.2.1. VISI :

Menjadi lembaga pembiayaan terkemuka dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi (UMKKM).

4.1.2.2. MISI :

- Meningkatkan kelayakan usaha dan kemampuan wirausaha UMKMK
- Meningkatkan akses pembiayaan UMKMK kepada lembaga keuangan baik bank maupun non-bank dalam rangka perluasan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.
- Meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan untuk mencapai kinerja terbaik dalam mengembangkan UMKMK.

4.1.3. Produk & Layanan Bisnis

1. Jasa Pembiayaan

PNM menyediakan permodalan yang dibutuhkan oleh Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk mengembangkan usahanya dan menjadi *role model* pembiayaan UMK yang berbasis lokal. PNM memberikan jasa pembiayaan secara langsung kepada usaha mikro kecil (UMK) melalui kantor-kantor Unit Layanan Modal Mikro (ULaMM) dengan besaran pinjaman dari Rp1 juta hingga Rp200 juta. Sedangkan layanan pembiayaan tidak langsung disalurkan Perseroan melalui Bank Perkreditan Rakyat/Syariah (BPR/S), Koperasi, dan Lembaga Keuangan Mikro/Syariah (LKM/S) lainnya, termasuk pembiayaan *Channeling* melalui LKM/S.

Kinerja pembiayaan ULaMM terus tumbuh dan meningkat pesat sehingga pembiayaan langsung melalui ULaMM, saat ini menjadi kontributor utama terhadap pendapatan perusahaan. Secara akumulatif, sejak tahun 2008 hingga akhir 2013 PNM telah menyalurkan pembiayaan langsung melalui ULaMM lebih dari Rp9,8 triliun kepada sekitar 170 ribu nasabah PNM. PNM juga menyalurkan

pembiayaan modal ventura melalui anak perusahaan PT PNM Venture Capital dengan memberikan dukungan permodalan langsung kepada usaha kecil dan menengah (UKM) dalam bentuk pembiayaan bagi hasil kepada perusahaan patungan usaha (PPU).

2. Jasa Manajemen

PNM memberikan layanan non-finansial berupa jasa manajemen atau *capacity building* sebagai salah satu tugasnya sejak didirikan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah RI No. 38 tahun 1999. Sebagai pendukung bisnis pembiayaan mikro, kegiatan Jasa Manajemen kepada UMK melalui unit Pengembangan Kapasitas Usaha (PKU) dan kepada lembaga keuangan mikro / syariah (LKM/S) antara lain BPR/S, Koperasi (KSP/USP), BMT dan lainnya. Jasa Manajemen memiliki kegiatan berupa pelatihan, konsultasi dan pendampingan usaha yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja dan nilai tambah bagi para pelaku UMKM serta LKM/S yang dikelolanya.

3. Pengembangan Kapasitas Usaha

Program Pengembangan Kapasitas Usaha (PKU) merupakan bentuk tanggung jawab sosial Peseroan dalam rangka pemberdayaan usaha mikro kecil (UMK) sehingga diharapkan dapat meningkatkan daya saing dan nilai tambah bagi UMK. PKU ini menjadi keunikan tersendiri bagi PNM dibandingkan dengan lembaga keuangan mikro lainnya, di mana PNM tidak hanya memberikan pembiayaan tetapi juga melakukan berbagai pembinaan. Cakupan aktivitas PKU berupa pelatihan reguler kepada nasabah ULaMM, pembentukkan kelompok-kelompok UMK pasca pelatihan, *knowledge sharing*, pendampingan klaster

industri UMK, dll. Kegiatan PKU dimulai sejak tahun 2010, dan sampai sekarang PNM telah melaksanakan kegiatan pelatihan dan pendampingan usaha seluruh wilayah operasional PNM di Indonesia. Sementara itu untuk program pendampingan klaster usaha, sebagian besar sudah diserah-terimakan kepada pemerintah daerah.

4. Program Kemitraan

Guna menopang pemberdayaan sektor UMKM, PNM juga meningkatkan kemampuan usaha pelaku UMKM melalui program kemitraan dan bina lingkungan (PKBL). Penyaluran dana Program Kemitraan dapat dilakukan dengan pola pembiayaan konvensional maupun syariah. Dana Program Kemitraan ini dimaksudkan sebagai modal kerja maupun investasi atau pembelian aktiva dalam rangka meningkatkan kapasitas produksi dan penjualan. Dana kemitraan PNM disalurkan kepada mitra binaan, baik yang berbadan hukum maupun yang bersifat individual atau kelompok, termasuk di dalamnya lembaga keuangan mikro dan koperasi. Penerima manfaat dana kemitraan diprioritaskan bagi mitra binaan yang belum memenuhi persyaratan perbankan (*non-bankable*) dan memiliki usaha prospektif yang sudah berjalan minimal 1 tahun.

Selain menjalankan PKBL internal perusahaan, PNM juga telah mendapat kepercayaan untuk menyelenggarakan Program Kemitraan dari perusahaan lain seperti PT Garuda Indonesia Tbk, PT Perusahaan Listrik Negara (PLN), PT Hutama Karya dan lainnya. Selain itu, PNM juga telah berhasil menyelenggarakan kerja sama pengelolaan *trust fund* dari Bank Pembangunan Asia (ADB), Bank Dunia, GIZ (Deustche Gesellschaft Fur Internationale

Zusammenarbeit) maupun dari perusahaan-perusahaan multinasional seperti Chevron, Newmont dan lainnya. Keberhasilan dalam pemberdayaan sektor UMKM itu membuat PNM mendapat kepercayaan dari pemerintah untuk menjalankan pengelolaan dana Program Kemitraan yang dialihkan dari BUMN lain. Proses bisnis pengelolaan dana Program Kemitraan dari BUMN-BUMN dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha UKM ini dilakukan dengan prinsip kehati-hatian dan mengacu prosedur mutu dan ketentuan regulasi dari pemerintah. Untuk informasi lebih lanjut, silahkan mengunjungi situs Permodalan Nasional Madani. (www.pnm.co.id).

4.1.4. Struktur Organisasi

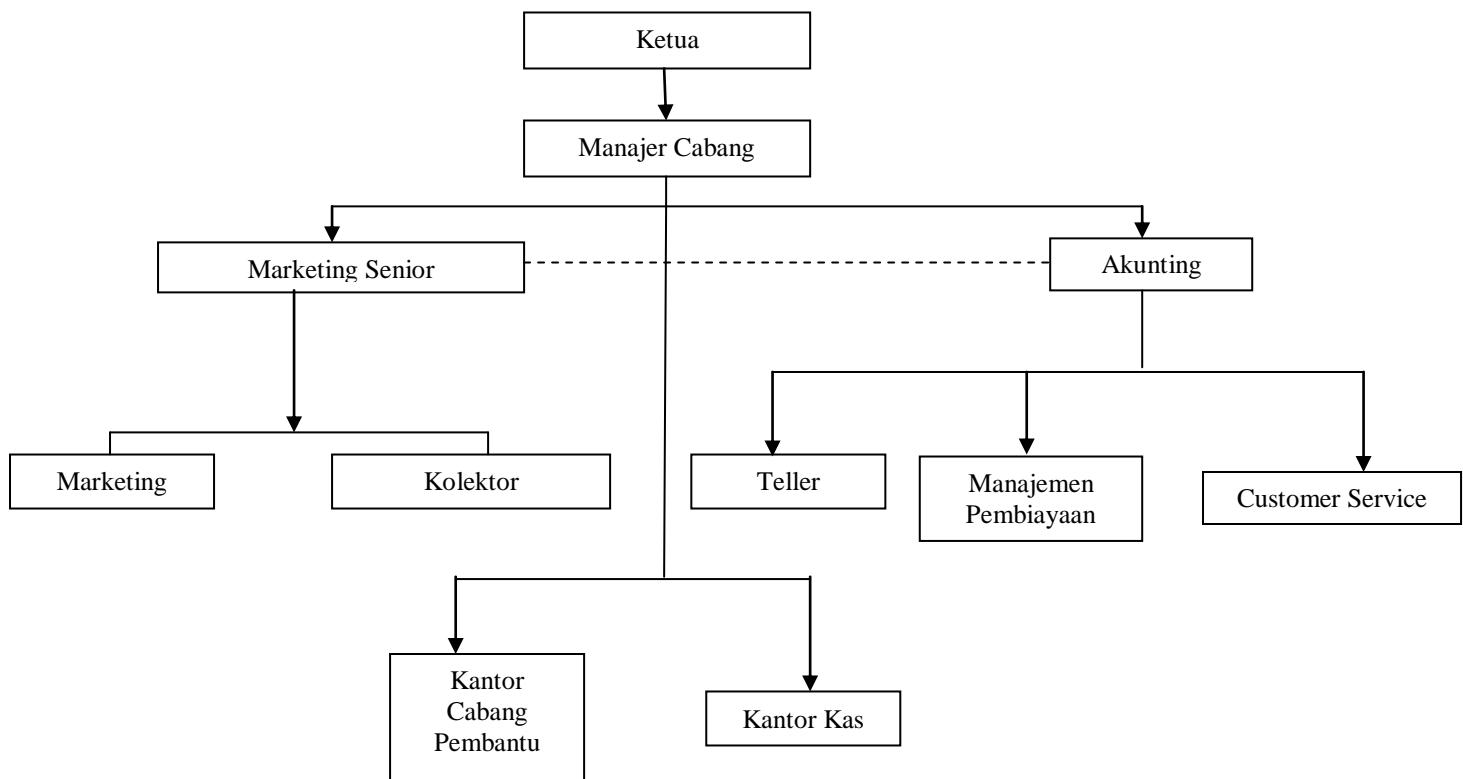
Organisasi merupakan suatu alat yang sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Untuk bisa mencapai tujuan tersebut, di perlukan adanya koordinasi dalam setiap langkah bersama agar dapat tercipta suatu strukturisasi individu yang produktif. Struktur organisasi juga menjelaskan mengenai batas-batas wewenang dan tanggung jawab (*job description*) dalam kelompok suatu organisasi.

Pada umumnya struktur organisasi itu disesuaikan dengan tujuan dan sasaran yang hendak di capai. Orang bergabung dalam suatu organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan yang tidak dapat dicapainya dengan kemampuan yang dimilikinya sendiri. Struktur organisasi memberikan kerangka untuk perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pemantauan aktivitas suatu organisasi. Pengembangan struktur organisasi mencakup pembagian wewenang

dan pembebanan tanggung jawab di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Didalam menjalankan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah direncanakan oleh Perusahaan yang berperan sebagai pelaksana program yang telah ditetapkan oleh PNM pusat yang bertujuan untuk mendukung terselenggaranya tujuan organisasi dalam bentuk pencapaian kinerja organisasi yang maksimal melalui peningkatan aktivitas dan layanan organisasi.

Dari struktur organisasi yang tersusun tersebut dibuat tugas dan tanggung jawab masing-masing unit seperti pada gambar dibawah ini.



Sumber : PT. Permodalan Nasional Madani Kota. Gorontalo

4.1.5. Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini menggambarkan mengenai kondisi responden dalam hal ini adalah para Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo. Data responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana yang memberikan jawaban tentang jenis kelamin, usia, dan Tingkat pendidikan terakhir responden. Adapun jumlah Responden dalam penelitian ini adalah 32 orang responden.

4.1.5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Responden menurut jenis kelamin dapat dikelompokkan yaitu laki-laki dan perempuan. Oleh karena itulah responden menurut jenis kelamin dapat disajikan pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	18	56.25 %
2.	Perempuan	14	43.75 %
Total Responden		32	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa dari keseluruhan jumlah Karyawan yakni 32 orang sekitar 18 orang atau 56.25% di dominasi oleh Karyawan laki-laki dan sekitar 14 orang atau 43.75 % adalah Karyawan Perempuan.

4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Responden menurut usia dapat disajikan pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20 - 30 tahun	9	28.125 %
2.	31 - 40 tahun	18	56.25 %
3.	41 – 50 tahun	5	15.625 %
Jumlah		32	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa dari 32 responden, 9 orang atau 28.125% berusia antara 20 – 30 tahun, 18 orang atau 56.25% berusia antara 31 – 40 tahun, 5 orang atau 15.625% berusia antara 41 – 50 tahun.

4.1.5.3 Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan.

Responden menurut Tingkat pendidikan dimaksudkan memberikan gambaran mengenai pendidikan para responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	Strata Dua (S-2)	-	-
2.	Strata Satu (S-1)	8	25 %
3.	Diploma	11	34.375 %
4.	SMA/Sederajat	13	40.625 %
Total Responden		32	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa dari 32 orang, yang memiliki Karyawan yang berpendidikan S-1 atau Strata Satu berjumlah 8 orang atau 25%, Karyawan yang memiliki pendidikan Diploma berjumlah 11 orang atau 34.375 %

dan Karyawan yang berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 13 orang atau 40.625%.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel kinerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi. Berikut Proses perhitungannya :

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 32 = 32$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 32 = 160$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{160 - 32}{5} = 25.6 \text{ dibulatkan menjadi } 26$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	32 – 58	Sangat Rendah
2.	59 – 85	Rendah
3.	86 – 112	Sedang
4.	113 – 139	Tinggi
5.	140 – 166	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2020

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Sub Variabel Partisipasi Langsung (X₁)

Hasil Tabulasi data sub variabel Partisipasi Langsung (X₁), yang diisi oleh 32 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5.Tanggapan Responden Tentang sub Variabel Partisipasi Langsung (X₁)

SKOR	Item								
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	6	30	18.8	7	35	21.9	6	30	18.8
4	15	60	46.9	15	60	46.9	14	56	43.8
3	10	30	31.3	9	27	28.1	11	33	34.4
2	1	2	3.1	1	2	3.1	1	2	3.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	32	122	100	32	124	100	32	121	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Partisipasi Langsung (X₁), responden yang menjawab item pernyataan X_{1.1}, memperoleh skor 122 dengan kategori **tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.2} memperoleh skor 124 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.3}, memperoleh skor 121 dengan kategori **Tinggi**.

Kondisi dapat dijelaskan bahwa sebagian responden berpendapat perihal pencapaian efektivitas kerja dapat harus didukung melalui partisipasi langsung para pelaku usaha Mikor Kecil dan Menengah serta Koperasi. Hal tersebut disadari oleh para karyawan PT. PNM Kota Gorontalo bahwa untuk dapat menyelesaikan semua pekerjaan menyangkut pemenuhan kebutuhan permodalan bagi para pelaku UMKM dan Koperasi sudah selayaknya ada keterlibatan langsung dari para pelaku usaha tersebut.

Pengurusan administrasi permohonan modal usaha yang dilayani oleh para karyawan cukup banyak sehingga sangat membutuhkan bantuan dan partisipasi langsung dari para pelaku usaha tersebut. Itulah sebabnya mengapa sub variabel Partisipasi Langsung lebih tinggi dibandingkan dengan sub variabel Partisipasi Tidak Langsung.

4.2.2. Gambaran Umum sub Variabel Partisipasi Tidak Langsung (X₂)

Hasil Tabulasi data sub variabel Partisipasi Tidak Langsung (X₂), yang diisi oleh 32 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Partisipasi Tidak Langsung (X₂)

SKOR	Item											
	X ₂ .1			X ₂ .2			X ₂ .3			X ₂ .4		
	F	Skor	%									
5	6	30	18.8	6	30	18.8	5	25	15.6	7	35	21.9
4	15	60	46.9	14	56	43.8	16	64	50.0	14	56	43.8
3	10	30	31.3	10	30	31.3	10	30	31.3	10	30	31.3
2	1	2	3.1	2	4	6.3	1	2	3.1	1	2	3.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	32	122	100	32	120	100	32	121	100	32	123	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Partisipasi Tidak Langsung (X₂), responden yang menjawab item pernyataan X₂.1, memperoleh skor 122 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X₂.2, memperoleh skor 120 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X₂.3, memperoleh skor 121 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X₂.4, memperoleh skor 123 dengan kategori **Tinggi**.

4.2.3. Gambaran Umum Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Efektivitas Kerja (Y) yang disi oleh 32 responden (sampel) dapat divisualisasikan melaluti tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Efektivitas Kerja (Y)

SKOR	Item								
	Y _{1.1}			Y _{1.2}			Y _{1.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	6	30	18.8	8	40	25.0	7	35	21.9
4	14	56	43.8	21	84	65.6	15	60	46.9
3	11	33	34.4	3	9	9.4	9	27	28.1
2	1	2	3.1	0	0	0	1	2	3.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	32	121	100	32	133	100	32	124	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Efektivitas Kerja (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.1} memperoleh skor 121 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.2} memperoleh skor 133 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.3} memperoleh skor 124 dengan kategori **Tinggi**.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 32 responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

4.3.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas sub Variabel Partisipasi Langsung (X₁)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel X₁

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Partisipasi Anggota (X)	Partisipasi Langsung (X ₁)	X1.1	31.266	1.694	Valid	0.971	> 0,60 = reliabel
		X1.2	17.229	1.694	Valid		
		X1.3	25.679	1.694	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Partisipasi Langsung (X₁) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai t_{hitung} > t_{tabel}, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.971 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Partisipasi Langsung reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.3.1.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Partisipasi Tidak Langsung (X₂)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X₂)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Partisipasi Anggota (X)	Partisipasi Tidak Langsung (X ₂)	X2.1	7.485	1.694	Valid	0.876	> 0,60 = reliabel
		X2.2	13.537	1.694	Valid		
		X2.3	8.991	1.694	Valid		
		X2.4	9.619	1.694	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Partisipasi Tidak Langsung (X₂) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai t_{hitung} > t_{tabel}, Sedangkan koefisien alphanya

sebesar 0.876 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Partisipasi Tidak Langsung (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.3.1.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Efektivitas Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Efektivitas Kerja (Y)		Item 1	20.465	1.694	Valid	0.858	> 0,60 = reliabel
		Item 2	6.346	1.694	Valid		
		Item 3	12.339	1.694	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Efektivitas Kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0. 858 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Variabel Efektivitas Kerja reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.4. Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 32 orang responden, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Partisipasi Langsung (X1) yang diukur terhadap Efektivitas Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh variabel Partisipasi anggota yaitu sub variabel Partisipasi Langsung (X₁) secara langsung terhadap Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.659 atau 65.9 %, sub variabel Partisipasi Tidak Langsung (X₂)

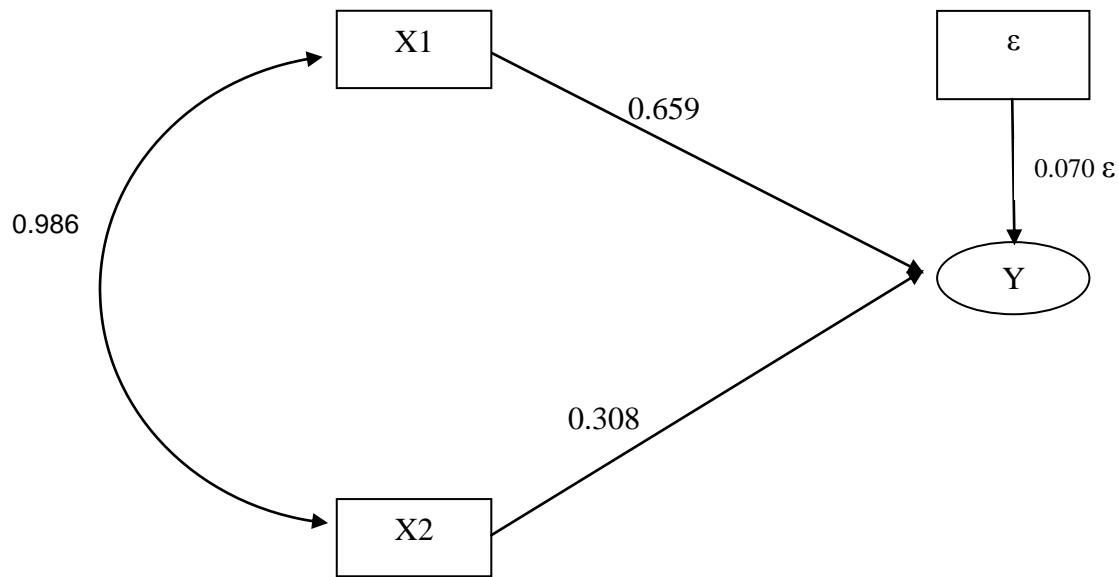
sebesar 0.308 atau sebesar 30.8%. Berdasarkan hasil analisis di atas terlihat bahwa sub variabel Partisipasi Langsung (X_1) merupakan sub variabel yang paling dominan dibandingkan dengan sub variabel lainnya.

Sedangkan ϵ = epsilon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0,070 atau sebesar 7 %. Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.930, ini berarti sekitar 93 % pengaruh yang ada terhadap Efektivitas Kerja (Y) oleh variabel Partisipasi Anggota (X) yang terdiri dari sub variabel Partisipasi Langsung (X_1) dan sub variabel Partisipasi Tidak Langsung (X_2) secara bersama-sama Serta masih ada sekitar 0,070 atau 7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut yaitu Pembagian Kerja, dimana menurut Hasibuan (2012;201) bahwa “pembagian kerja adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”.

Dari hasil analisis di atas maka dapat diuraikan struktur fungsional dari analisis sebagai berikut

$$Y = 0.659X_1 + 0.308X_2 + 0.070\epsilon$$

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1 Path Analisis

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah sub variabel Partisipasi Langsung (X_1) dengan nilai sebesar 0.659 atau 65.9% terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Variabel Partisipasi Anggota (X) yang terdiri dari Partisipasi Langsung (X_1) dan Partisipasi Tidak Langsung (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo

Berdasarkan uji F dengan tingkat sig 0.000, dengan besar pengaruh 0.930 Variabel Partisipasi Anggota (X) yang terdiri dari Partisipasi Langsung (X_1) dan Partisipasi Tidak Langsung (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Partisipasi Anggota (X) yang terdiri dari Partisipasi Langsung (X_1) dan Partisipasi Tidak Langsung

(X₂) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo **Diterima**.

4.5.2 Pengaruh Partisipasi Anggota (X) yaitu Partisipasi Langsung (X₁) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo.

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan sub variabel Partisipasi Langsung (X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 0.659 atau 65.9% dengan nilai *probability sig* $0.036 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Partisipasi Langsung (X₁) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo **Diterima**.

4.5.3 Pengaruh Partisipasi Tidak Langsung (X₂) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo.

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan sub Variabel Partisipasi Tidak Langsung (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 0.308 atau 30.8% dengan nilai *probability sig* $0.012 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Partisipasi Tidak Langsung (X₂) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo **Diterima**.

4.6 Korelasi Antar Variabel X

1. Korelasi $X_1 - X_2$

Korelasi Partisipasi Langsung (X_1) dengan Partisipasi Tidak Langsung (X_2) sebesar 0,986 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat antara variabel Partisipasi Langsung dan Partisipasi Tidak Langsung, dimana berdasarkan tabel 3.3 Koefisian korelasi berada pada interval 0,800 - 1,000 dengan kategori sangat tinggi atau sangat kuat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Variabel Partisipasi Anggota yaitu Partisipasi Langsung (X_1) dan Partisipasi Tidak Langsung (X_2) secara *simultan* berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Temuan penelitian yang dilakukan pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh yang signifikan secara simultan oleh sub variabel Partisipasi Langsung (X_1) dan Partisipasi Tidak Langsung (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Kondisi ini dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya Efektivitas Kerja di PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo sudah berjalan dengan baik, dimana para Karyawan sebagian besar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

Tingkat efektivitas kerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo yang sudah berjalan dan berfungsi hingga saat ini dimana seluruh komponen baik dari pimpinan sampai dengan karyawan menjalankan dan melaksanakan tugas mereka masing-masing dengan baik. Kondisi yang ada saat ini di PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo merupakan wujud dari usaha bersama pimpinan dan karyawan serta adanya partisipasi dari para anggota

yang meliputi para pelaku usaha UMKM dan Koperasi untuk belajar dan memahami serta menjalankan semua tanggung jawab masing-masing. Partisipasi langsung anggota yang meliputi keterlibatan dalam kegiatan tertentu, aktif memberikan pandangan/pendapat serta terlibat dalam pembahasan suatu masalah maupun partisipasi tidak langsung dari anggota yang meliputi partisipasi uang, tenaga, buah pikiran dan keterampilan telah memberikan dorongan moril kepada para karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

Hal ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Sundariningrum (Sugiyah, 2011: 38) mengklasifikasikan partisipasi menjadi 2 (dua) berdasarkan cara keterlibatannya, yaitu :

a. Partisipasi Langsung

Partisipasi yang terjadi apabila individu menampilkan kegiatan tertentu dalam proses partisipasi. Partisipasi ini terjadi apabila setiap orang dapat mengajukan pandangan, membahas pokok permasalahan, mengajukan keberatan terhadap keinginan orang lain atau terhadap ucapannya.

b. Partisipasi tidak langsung

Partisipasi yang terjadi apabila individu mendelegasikan hak partisipasinya..

Hasil penelitian yang saya lakukan di atas juga sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Rusyana tahun 2016 dengan judul Pengaruh partisipasi, Komitmen dan Kemampuan inovasi anggota terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta

mendeskripsikan pengaruh langsung dan tidak langsung antara Partisipasi Anggota, Komitmen Anggota dan Kemampuan Inovasi terhadap efektivitas kerja. Populasinya adalah koperasi Primer S-22 Kodam Diponegoro Semarang. Sedangkan sampelnya adalah anggota active koperasi sebanyak 100 responden.. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel Partisipasi Anggota, Komitmen Anggota dan Kemampuan Inovasi terhadap Arah Pengembangan Koperasi adalah signifikan. Adjusted R square 0,731 menunjukkan bahwa 73,1 persen dari varian Arah Pengembangan Koperasi adalah dijelaskan oleh variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan 21,4 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7.2 Pengaruh Partisipasi Langsung (X_1) dan Partisipasi Tidak Langsung (X_2) secara *Parsial* berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo.

1. Partisipasi Langsung (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 32 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan sub variabel Partisipasi Langsung (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dimana variabel Partisipasi Langsung memiliki nilai yang dominan menunjukkan bahwa Partisipasi Langsung adalah hal yang sangat penting dan menjadi hal yang utama yang harus dimiliki oleh para anggota dalam mendorong pemahaman dan pelaksanaan pekerjaan dilingkungan kerjanya. Gambaran pada objek penelitian dimana sebagian besar dari para Karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka atas kontribusi langsung yang

diberikan oleh para anggota pelaku Usaha UMKM dalam mendukung tercapainya efektivitas kerja yang diharapkan.

Hasil penelitian di atas diperkuat oleh teori efektivitas yang dikemukakan oleh Argris (Tangkilisan, 2012: 139) adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Hasil Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Khairiyah tahun 2014, Pengaruh partisipasi anggota terhadap keberhasilan Koperasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggota terhadap keberhasilan koperasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa partisipasi anggota berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan koperasi.

2. Partisipasi Tidak Langsung (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 32 responden menunjukkan bahwa variabel Partisipasi Tidak Langsung berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja dimana secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Partisipasi Tidak Langsung (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel Partisipasi Tidak Langsung memiliki Nilai yang lebih kecil dimana hal ini menunjukkan bahwa Efektivitas

Kerja tidak terlalu berpengaruh ketika para anggota terlibat tidak secara langsung pada setiap proses diperusahaan. Kondisi ini dihubungkan dengan fakta di PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo dimana dari keseluruhan Karyawan memang masih ada beberapa Karyawan yang belum dapat melaksanakan pekerjaan yang sudah ada.

Hal ini diperkuat Teori Menurut Etzioni (Tangkilisan, 2014:139), efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan saran tertentu yang tersedia dalam memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya.

Hal ini jelas harus dilakukan oleh organisasi, dimana Partisipasi Tidak Langsung para anggota jika lebih ditingkatkan lagi maka akan dapat meningkatkan pula efektivitas kerja Karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo. Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Arina Hidayatika, 2018 Analisis pengaruh partisipasi anggota dalam memanfaatkan produk penberdayaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari partisipasi anggota dalam memanfaatkan produk pemberdayaan. Dari hasil penelitian terungkap bahwa partisipasi anggota dalam pemanfaatan produk pemberdayaan sangat banik dalam menunjang keberlangsungan usaha UMKM.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Partisipasi Anggota yang terdiri dari Partisipasi Langsung (X_1) dan Partisipasi Tidak Langsung (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo.
2. Partisipasi Anggota yakni Partisipasi Langsung (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo.
3. Partisipasi Anggota yakni Partisipasi Tidak Langsung (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT. Permodalan Nasional Madani Kota Gorontalo.

5.2. Saran

Adapun hal-hal yang perlu disarankan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja Karyawan antara lain :

1. Bahwa organisasi hendaknya lebih dapat memperhatikan tingkat Partisipasi Tidak Langsung yang dimiliki oleh para anggota, hal ini dimaksudkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja para Karyawan dimana sub variabel Partisipasi Tidak Langsung memiliki nilai pengaruh

paling kecil sehingga membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk dapat diikutkan dalam berbagai aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan proses pembahasan sampai dengan pengambilan keputusan suatu masalah.

2. Bahwa masih adanya variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini hendaknya dapat ditindak lanjuti oleh para peneliti lainnya seperti masalah Pembagian Kerja. Menurut Hasibuan (2014;201) bahwa “pembagian kerja adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”.

DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi dalam Siti Irine Astuti D.2009, *Manajemen Sumber Daya*, BPFE
Yogyakarta
- Danang S, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS*, Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga
- Efendi, Hariandja, Marihot Tua . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Jakarta: PT.Grasindo
- Ghozali, Imam. 2005. *Applikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS,
Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*,Edisi
Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi
Aksara
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi
Aksara
- I Komang A, dkk, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu,
Yogyakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- _____. 2011. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya:
Bandung
- Nitisemito, Alek S. 2001. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia
- Rivai Z, dkk., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,
Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

- Sjafri Mangkuprawira, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Siswanto S, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian P.S, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, 2010. *Manajemen Sumber Daya*. Alfabeta Bandung
- Soeprihanto, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Jogyakarta
- Sondang, Siagian, P. 2005. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana.2005. *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung : Tarsito
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta, PT Prenada Media Group.
- Suwanto. 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Wibowo, 2006. *Manajemen Perubahan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi

QUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Quesioner :

1. Saya sebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. (i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.
2. Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih
3. Informasi Responden :
 - a. No. Responden :
 - b. Umur :
 - c. Jenis Kelamin :
 - d. Pendidikan :

I. VARIABEL PARTISIPASI ANGGOTA (X)

A. Sub Variabel Partisipasi dalam pengambilan Keputusan (X₁)

1. Salah satu bentuk partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan adalah senantiasa hadir dalam setiap pertemuan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Partisipasi anggota senantiasa diwujudkan dalam bentuk keaktifan anggota,
 - a. Sangat setuju

- b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Penyampaian ide merupakan bentuk partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

B. Sub Variabel Partisipasi dalam Kontribusi Modal (X_2)

1. Para anggota berkontribusi modal dalam bentuk simpanan pokok,
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Para anggota berkontribusi modal dalam bentuk simpanan wajib,
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

3. Para anggota berkontribusi modal dalam bentuk simpanan pokok,
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Keaktifan anggota dalam menyimpan simpanan merupakan bentuk partisipasi anggota.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

II. VARIABEL EFEKTIFITAS KERJA (Y)

1. Efektifitas kerja karyawan senantiasa dinilai dari seberapa banyak jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai target.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Efektifitas kerja karyawan senantiasa dinilai dari seberapa baik kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Efektifitas kerja karyawan senantiasa dilihat dari seberapa efektif para karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang setuju
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Lampiran 2. TABULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X PARTISIPASI ANGGOTA

A. Sub Variabel Partisipasi langsung (X1)

NO	ITEM PERTANYAAN			JUMLAH
	1	2	3	
1	5	5	5	15
2	3	3	3	9
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	3	3	3	9
6	3	3	3	9
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	4	4	4	12
10	3	3	3	9
11	4	4	4	12
12	3	3	3	9
13	3	3	3	9
14	3	3	3	9
15	5	5	5	15
16	2	2	2	6
17	5	5	5	15
18	4	4	4	12
19	5	5	5	15
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	5	5	5	15
24	3	3	3	9
25	4	4	4	12
26	5	5	5	15
27	4	4	4	12
28	4	4	4	12
29	3	3	3	9
30	3	5	3	11
31	4	4	3	11
32	4	4	4	12

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000
	3.000	10.000	0.313	0.344	0.368	-0.402	2.300
	4.000	15.000	0.469	0.813	0.269	0.887	3.463
	5.000	6.000	0.188	1.000	0.000		4.688
	2.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000
2.000	3.000	9.000	0.281	0.313	0.354	-0.489	2.244
	4.000	15.000	0.469	0.781	0.295	0.776	3.378
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		4.601
	2.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000
	3.000	11.000	0.344	0.375	0.379	-0.319	2.354
3.000	4.000	14.000	0.438	0.813	0.269	0.887	3.504
	5.000	6.000	0.188	1.000	0.000		4.688

Successive Interval

5	5	5
4.688	4.601	4.688
2.300	2.244	2.354
3.463	3.378	3.504
3.463	3.378	3.504
2.300	2.244	2.354
2.300	2.244	2.354
3.463	3.378	3.504
3.463	3.378	3.504
3.463	3.378	3.504
2.300	2.244	2.354
3.463	3.378	3.504
2.300	2.244	2.354
4.688	4.601	4.688
1.000	1.000	1.000
4.688	4.601	4.688
3.463	3.378	3.504
4.688	4.601	4.688
3.463	3.378	3.504
3.463	3.378	3.504
3.463	3.378	3.504
4.688	4.601	4.688
2.300	2.244	2.354
3.463	3.378	3.504
4.688	4.601	4.688
3.463	3.378	3.504
3.463	3.378	3.504
2.300	2.244	2.354
2.300	4.601	2.354
3.463	3.378	2.354
3.463	3.378	3.504

B. Sub Variabel Partisipasi tidak langsung (X2)

NO	ITEM PERTANYAAN				JUMLAH
	1	2	3	4	
1	5	5	4	5	19
2	3	3	3	3	12
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	3	3	3	3	12
6	3	3	3	3	12
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	3	3	3	3	12
11	4	4	4	4	16
12	3	3	3	3	12
13	3	3	3	3	12
14	3	3	3	3	12
15	5	5	5	5	20
16	2	2	2	2	8
17	5	5	5	5	20
18	4	4	4	4	16
19	5	5	5	5	20
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	5	5	5	5	20
24	3	3	3	3	12
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	3	3	3	3	12
30	3	3	3	3	12
31	4	2	4	5	15
32	4	4	4	4	16

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000
	3.000	10.000	0.313	0.344	0.368	-0.402	2.300
	4.000	15.000	0.469	0.813	0.269	0.887	3.463
	5.000	6.000	0.188	1.000	0.000		4.688
2.000	2.000	2.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000
	3.000	10.000	0.313	0.375	0.379	-0.319	2.148
	4.000	14.000	0.438	0.813	0.269	0.887	3.219
	5.000	6.000	0.188	1.000	0.000		4.403
3.000	2.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000
	3.000	10.000	0.313	0.344	0.368	-0.402	2.300
	4.000	16.000	0.500	0.844	0.240	1.010	3.509
	5.000	5.000	0.156	1.000	0.000		4.785
4.000	2.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000

3.000	10.000	0.313	0.344	0.368	-0.402	2.300
4.000	14.000	0.438	0.781	0.295	0.776	3.419
5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		4.601

Succesive Interval

5	5	4	5
4.688	4.403	3.509	4.601
2.300	2.148	2.300	2.300
3.463	3.219	3.509	3.419
3.463	3.219	3.509	3.419
2.300	2.148	2.300	2.300
2.300	2.148	2.300	2.300
3.463	3.219	3.509	3.419
3.463	3.219	3.509	3.419
3.463	3.219	3.509	3.419
2.300	2.148	2.300	2.300
3.463	3.219	3.509	3.419
2.300	2.148	2.300	2.300
2.300	2.148	2.300	2.300
4.688	4.403	4.785	4.601
1.000	1.000	1.000	1.000
4.688	4.403	4.785	4.601
3.463	3.219	3.509	3.419
4.688	4.403	4.785	4.601
3.463	3.219	3.509	3.419
3.463	3.219	3.509	3.419
4.688	4.403	4.785	4.601
2.300	2.148	2.300	2.300
3.463	3.219	3.509	3.419
4.688	4.403	4.785	4.601
3.463	3.219	3.509	3.419
3.463	3.219	3.509	3.419
2.300	2.148	2.300	2.300
2.300	2.148	2.300	2.300
3.463	1.000	3.509	4.601
3.463	3.219	3.509	3.419

VARIABEL Y EFektivitas kerja

NO	ITEM PERTANYAAN			JUMLAH
	1	2	3	
1	5	5	5	15
2	3	4	3	10
3	4	5	4	13
4	4	4	4	12
5	3	4	3	10
6	3	4	3	10
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	4	4	4	12
10	3	4	3	10
11	4	4	4	12
12	3	4	3	10
13	3	5	3	11
14	3	4	3	10
15	5	5	5	15
16	2	4	2	8
17	5	5	5	15
18	4	4	4	12
19	5	5	5	15
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	5	5	5	15
24	3	3	3	9
25	4	4	4	12
26	5	5	5	15
27	4	4	4	12
28	4	4	4	12
29	3	3	3	9
30	3	3	5	11
31	3	4	4	11
32	4	4	4	12

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000
	3.000	11.000	0.344	0.375	0.379	-0.319	2.354
	4.000	14.000	0.438	0.813	0.269	0.887	3.504
	5.000	6.000	0.188	1.000	0.000		4.688
2.000	3.000	3.000	0.094	0.094	0.167	-1.318	1.000
	4.000	21.000	0.656	0.750	0.318	0.674	2.556
	5.000	8.000	0.250	1.000	0.000		4.056
3.000	2.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000
	3.000	9.000	0.281	0.313	0.354	-0.489	2.244
	4.000	15.000	0.469	0.781	0.295	0.776	3.378
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		4.601

Succesive Interval

5	5	5
4.688	4.056	4.601
2.354	2.556	2.244
3.504	4.056	3.378
3.504	2.556	3.378
2.354	2.556	2.244
2.354	2.556	2.244
3.504	2.556	3.378
3.504	2.556	3.378
3.504	2.556	3.378
2.354	2.556	2.244
3.504	2.556	3.378
2.354	2.556	2.244
2.354	4.056	2.244
2.354	2.556	2.244
4.688	4.056	4.601
1.000	2.556	1.000
4.688	4.056	4.601
3.504	2.556	3.378
4.688	4.056	4.601
3.504	2.556	3.378
3.504	2.556	3.378
3.504	2.556	3.378
4.688	4.056	4.601
2.354	1.000	2.244
3.504	2.556	3.378
4.688	4.056	4.601
3.504	2.556	3.378
3.504	2.556	3.378
2.354	1.000	2.244
2.354	1.000	4.601
2.354	2.556	3.378
3.504	2.556	3.378

Perhitungan t-hitung

Rumus :

$$t\text{-hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Item	r	r^2	n	$r\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t-hitung	t-tabel	Ket
X1.1	0.985	0.970	32	5.395	0.173	31.266	1.694	valid
X1.2	0.953	0.908	32	5.220	0.303	17.229	1.694	valid
X1.3	0.978	0.956	32	5.357	0.209	25.679	1.694	valid

Item	r	r^2	n	$r\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t-hitung	t-tabel	Ket
X2.1	0.807	0.651	32	4.420	0.591	7.485	1.694	valid
X2.2	0.927	0.859	32	5.077	0.375	13.537	1.694	valid
X2.3	0.854	0.729	32	4.678	0.520	8.991	1.694	valid
X2.4	0.869	0.755	32	4.760	0.495	9.619	1.694	valid

Item	r	r^2	n	$r\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t-hitung	t-tabel	Ket
Y.1	0.966	0.933	32	5.291	0.259	20.465	1.694	valid
Y.2	0.757	0.573	32	4.146	0.653	6.346	1.694	valid
Y.3	0.914	0.835	32	5.006	0.406	12.339	1.694	valid

Frequencies

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	6	18,8	18,8
	4,00	15	46,9	65,6
	3,00	10	31,3	96,9
	2,00	1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	7	21,9	21,9
	4,00	15	46,9	68,8
	3,00	9	28,1	96,9
	2,00	1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	6	18,8	18,8
	4,00	14	43,8	62,5
	3,00	11	34,4	96,9
	2,00	1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Frequencies

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	6	18,8	18,8
	4,00	15	46,9	65,6
	3,00	10	31,3	96,9
	2,00	1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	6	18,8	18,8
	4,00	14	43,8	62,5
	3,00	10	31,3	93,8
	2,00	2	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	5	15,6	15,6
	4,00	16	50,0	65,6
	3,00	10	31,3	96,9
	2,00	1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	7	21,9	21,9
	4,00	14	43,8	65,6
	3,00	10	31,3	96,9
	2,00	1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Frequencies

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	6	18,8	18,8
	4,00	14	43,8	62,5
	3,00	11	34,4	96,9
	2,00	1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	8	25,0	25,0
	4,00	21	65,6	90,6
	3,00	3	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	7	21,9	21,9
	4,00	15	46,9	68,8
	3,00	9	28,1	96,9
	2,00	1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Correlations

		x1	x2	y
x1	Pearson Correlation	1	,986 ^{**}	,963 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	32	32	32
x2	Pearson Correlation	,986 ^{**}	1	,958 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	32	32	32
Y	Pearson Correlation	,963 ^{**}	,958 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Correlations			
		x1.1	x1.2	x1.3	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	,899**	,975**	,985**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
x1.2	N	32	32	32	32
	Pearson Correlation	,899**	1	,879**	,953**
x1.3	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32
x1	Pearson Correlation	,975**	,879**	1	,978**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
x1	N	32	32	32	32
	Pearson Correlation	,985**	,953**	,978**	1
x1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,971	,971	3

Correlations

		Correlations				
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	,644**	,514**	,587**	,807**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,000	,000
x2.2	N	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	,644**	1	,859**	,750**	,927**
x2.3	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32
x2.4	Pearson Correlation	,514**	,859**	1	,632**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000	,000
x2	N	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	,587**	,750**	,632**	1	,869**
x2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,876	,888	4

Correlations

		Correlations			
		y1	y2	y3	y
y1	Pearson Correlation	1	,645**	,879**	,966**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32
y2	Pearson Correlation	,645**	1	,469**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,000
	N	32	32	32	32
y3	Pearson Correlation	,879**	,469**	1	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007		,000
	N	32	32	32	32
y	Pearson Correlation	,966**	,757**	,914**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,858	,856	3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,964 ^a	,930	,925	,66481	,930	191,334	2	29	,000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,128	84,564	191,334	,000 ^b
	Residual	12,817	,442		
	Total	181,946			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	,972	,442	2,197	,036
	x1	,584	,265	2,201	,036
	x2	,206	,200	1,030	,012

a. Dependent Variable: y



SURAT KETERANGAN

Nomor : 1849/SK/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Agung Laksono
NIM : E2116099
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : PERNGARUH PARTISIPASI ANGGOTA TERHADAP
EFEKТИVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
PERMODALAN NASIONAL MADANI CABANG KOTA
GORONTALO

Adalah benar telah melakukan pengambilan data penelitian dalam rangka Penyusunan
Proposal/Skripsi pada KEPALA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI CABANG KOTA
GORONTALO.

Gorontalo, 18 November 2019
Ketua
Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+

Nomor : S-064/PNM-SPR/IV/20
Perihal : **Persetujuan Ijin Penelitian**

Jakarta, 22 April 2020

Kepada Yth.
Bapak Zulham, Ph.D
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Ichsan Gorontalo
di
Gorontalo

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Saudara tertanggal 18 April 2020 nomor 1849/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IV/2020 perihal Permohonan Izin Penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul "*Pengaruh Partisipasi Anggota terhadapa Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Kota Gorontalo*", maka bersama ini kami sampaikan bahwa kami berkenan memberikan ijin kepada:

Nama : Sdr. Agung Laksono
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo
Program Studi : S1 – Manajemen, Fakultas Ekonomi

Untuk dapat memperoleh data dan informasi sebagai bahan penulisan tugas akhir atau skripsi melalui pengumpulan data.

Selanjutnya, yang bersangkutan dapat menjaga kerahasiaan perusahaan dan data-data yang diperoleh tidak disalahgunakan untuk tujuan lainnya.

Selain itu, jika pengumpulan data sudah selesai dimohon agar dapat membuat laporan singkat dan disampaikan kepada Sekretariat Perusahaan PT PNM (Persero) untuk masukan perusahaan.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
PT Permodalan Nasional Madani (Persero) 


Errinto Pardede
Sekretaris Perusahaan



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0136/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : AGUNG LAKSONO
NIM : E2116099
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : PENGARUH PARTISIPASI ANGGOTA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI CABANG GORONTALO

Sesuai dengan hasil pengcekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 26%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 27 April 2020
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Skripsi_AGUNG LAKSONO_E.2116099_PENGARUH
PARTISIPASI ANGGOTA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI
CABANG KOTA GORONTALO

ORIGINALITY REPORT

26%	25%	7%	20%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	5%
2	eprints.uny.ac.id Internet Source	3%
3	tabaosloker.blogspot.com Internet Source	2%
4	www.scribd.com Internet Source	2%
5	www.fikom-unisan.ac.id Internet Source	2%
6	jurnal.unigo.ac.id Internet Source	2%
7	ejurnal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet Source	2%
8	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	1%

9	es.scribd.com Internet Source	1 %
10	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %
11	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Udayana University Student Paper	1 %
13	digilib.unila.ac.id Internet Source	1 %
14	docplayer.info Internet Source	1 %
15	dokumen.tips Internet Source	1 %
16	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
17	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
18	jurnal-sdm.blogspot.com Internet Source	<1 %
19	ebookinga.com Internet Source	<1 %
20	media.neliti.com	

<1 %

21	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	<1 %	
22	Internet Source	jimfeb.ub.ac.id	<1 %
23	Internet Source	etheses.uin-malang.ac.id	<1 %
24	Internet Source	garuda.ristekdikti.go.id	<1 %
25	Student Paper	Submitted to Universitas Merdeka Malang	<1 %
26	Internet Source	www.teccanesia.com	<1 %
27	Internet Source	eprints.undip.ac.id	<1 %
28	Internet Source	marcomm.binus.ac.id	<1 %
29	Internet Source	ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id	<1 %
30	Internet Source	repository.maranatha.edu	<1 %

Nomor : S-064/PNM-SPR/IV/20
Perihal : **Persetujuan Ijin Penelitian**

Jakarta, 22 April 2020

Kepada Yth.
Bapak Zulham, Ph.D
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Ichsan Gorontalo
di
Gorontalo

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Saudara tertanggal 18 April 2020 nomor 1849/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IV/2020 perihal Permohonan Izin Penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul "*Pengaruh Partisipasi Anggota terhadapa Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani cabang Kota Gorontalo*", maka bersama ini kami sampaikan bahwa kami berkenan memberikan ijin kepada:

Nama : Sdr. Agung Laksono
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo
Program Studi : S1 – Manajemen, Fakultas Ekonomi

Untuk dapat memperoleh data dan informasi sebagai bahan penulisan tugas akhir atau skripsi melalui pengumpulan data.

Selanjutnya, yang bersangkutan dapat menjaga kerahasiaan perusahaan dan data-data yang diperoleh tidak disalahgunakan untuk tujuan lainnya.

Selain itu, jika pengumpulan data sudah selesai dimohon agar dapat membuat laporan singkat dan disampaikan kepada Sekretariat Perusahaan PT PNM (Persero) untuk masukan perusahaan.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

PT Permodalan Nasional Madani (Persero)



Errinto Pardede

Sekretaris Perusahaan



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0136/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : AGUNG LAKSONO
NIM : E2116099
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : PENGARUH PARTISIPASI ANGGOTA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI CABANG GORONTALO

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 26%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 27 April 2020
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Skripsi_AGUNG LAKSONO_E.2116099_PENGARUH
PARTISIPASI ANGGOTA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI
CABANG KOTA GORONTALO

ORIGINALITY REPORT

26%	25%	7%	20%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	5%
2	eprints.uny.ac.id Internet Source	3%
3	tabaosloker.blogspot.com Internet Source	2%
4	www.scribd.com Internet Source	2%
5	www.fikom-unisan.ac.id Internet Source	2%
6	jurnal.unigo.ac.id Internet Source	2%
7	ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet Source	2%
8	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	1%

9	es.scribd.com Internet Source	1 %
10	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %
11	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Udayana University Student Paper	1 %
13	digilib.unila.ac.id Internet Source	1 %
14	docplayer.info Internet Source	1 %
15	dokumen.tips Internet Source	1 %
16	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
17	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
18	jurnal-sdm.blogspot.com Internet Source	<1 %
19	ebookinga.com Internet Source	<1 %
20	media.neliti.com	

<1 %

21 e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id
 Internet Source <1 %

22 jimfeb.ub.ac.id
 Internet Source <1 %

23 etheses.uin-malang.ac.id
 Internet Source <1 %

24 garuda.ristekdikti.go.id
 Internet Source <1 %

25 Submitted to Universitas Merdeka Malang
 Student Paper <1 %

26 www.teccanesia.com
 Internet Source <1 %

27 eprints.undip.ac.id
 Internet Source <1 %

28 marcomm.binus.ac.id
 Internet Source <1 %

29 ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id
 Internet Source <1 %

30 repository.maranatha.edu
 Internet Source <1 %