



JURNAL
MAKSIPRENEUR

MANAJEMEN, KOPERASI & ENTREPRENEURSHIP

NAWIR MANSYUR

PENGARUH RISIKO PASAR TERHADAP PROFITABILITAS PERUSAHAAN
SUBSEKTOR BANK PADA BURSA EFEK INDONESIA

MARIA DINI YANUARISKA & ALOYSIA YANTI ARDIATI

PENGARUH KONDISI KEUANGAN, *AUDIT TENURE*, DAN UKURAN KAP
TERHADAP OPINI *AUDIT GOING CONCERN* PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR
YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2012-2016

SRI ISFANTIN PUJI LESTARI

PENGARUH *PRICE DISCOUNT* DAN *BONUS PACK* TERHADAP *IMPULSE BUYING*
MELALUI NILAI HEDONIK DI CARREFOUR SURAKARTA

ADI SANTOSO

ANALISIS PENINGKATAN KINERJA DOSEN MELALUI IMPLEMENTASI
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY INTERNAL DI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH PONOROGO

VERA BERLIANA & TUTUK ARI ARSANTI

ANALISIS PENGARUH *SELF-EFFICACY*, KAPABILITAS, DAN PERILAKU KERJA
INOVATIF TERHADAP KINERJA

SITI NOOR HIDAYATI & SURYADI DWI SAPUTRA

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI "VARIABEL ANTARA"

RADEN ANDI SULARSO

KINERJA INDIVIDU DOKTER MUDA SEBAGAI MEDIASI PENGARUH *BURNOUT*
KECERDASAN EMOSIONAL, *SELF-EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN DOKTER
MUDA DI RUMAH SAKIT DR. SOETOMO SURABAYA, INDONESIA

Digital Repository Universitas Jember

JURNAL MAKSIPRENEUR

MANAJEMEN, KOPERASI DAN ENTREPRENEURSHIP

Volume 7 | No. 2 | June 2018

The Journal of Maksipreneur (JMP) is a periodical scientific journal published by the Faculty of Economics, Universitas Proklamasi 45 (UP45) Yogyakarta, Indonesia, twice a year. This journal is intended to collect any summary of research results, scientific development writings, book reviews, as well as original ideas are fresh and challenging related to the study of development in management, cooperatives, and entrepreneurship. The editors invite academicians, researchers, and practitioners who have a great interest in the development of scholarship in these fields to submit their best work.

Editor in Chief

Dra. Siti Noor Hidayati, M.M.

Managing Editor

Andriya Risdwiyanto, S.E, M.Si.

Board of Editors

Drs. Bambang Sugeng Dwiyanto, M.M.

Drs. Totok Danangdjojo, M.M.

Dra. Eny Sulistyowati, M.M.

Drs. Jemadi, M.M.

Copy Editor

M. Ali Sukrajap, S.E., M.B.A.

Niken Widyastuti, S.E, M.M.

Proofreader

Djoko Wijono, S.E., M.M.

Layout Editor

Wulan Susanti, S.Pd.

Firstly published

in printed version: December 2011

in electronic version: December 2016

P-ISSN 2089-550X

E-ISSN 2527-6638

DOI Prefix 10.30588

Publisher: Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Jl. Proklamasi No. 1,
Babarsari, Sleman, Yogyakarta 55281 | Phone. 0274-485517 | Fax. 0274-486008

Website: <http://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur>

Email: jurnal.maksipreneur@up45.ac.id

UP 45
UNIVERSITAS PROKLAMASI '45
The University of Petroleum

DAFTAR ISI

i	EDITOR
ii	DAFTAR ISI
iii	DARI BABARSARI
107 – 116	Nawir Mansyur Pengaruh Risiko Pasar terhadap Profitabilitas Perusahaan Subsektor Bank pada Bursa Efek Indonesia
117 – 128	Maria Dini Yanuariska & Aloysia Yanti Ardiati Pengaruh Kondisi Keuangan, <i>Audit Tenure</i> , dan Ukuran KAP terhadap Opini Audit <i>Going Concern</i> pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2012-2016
129 – 140	Sri Isfantin Puji Lestari Pengaruh <i>Price Discount</i> dan <i>Bonus Pack</i> terhadap <i>Impulse Buying</i> melalui Nilai Hedonik di Carrefour Surakarta
141 – 148	Adi Santoso Analisis Peningkatan Kinerja Dosen melalui Implementasi <i>Corporate Social Responsibility</i> Internal di Universitas Muhammadiyah Ponorogo
149 – 161	Vera Berliana & Tutuk Ari Arsanti Analisis Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja
162 – 173	Siti Noor Hidayati & Suryadi Dwi Saputra Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara”
174 – 185	Raden Andi Sularso Kinerja Individu Dokter Muda sebagai Mediasi Pengaruh <i>Burnout</i> Kecerdasan Emosional, <i>Self-efficacy</i> terhadap Kepuasan Dokter Muda di Rumah Sakit dr. Soetomo Surabaya, Indonesia
L1 – L5	TENTANG PENULIS, MITRA BEBESTARI, PEDOMAN PENULISAN NASKAH, DAN KEBIJAKAN PENERBITAN

DARI BABARSARI

Seiring dengan komitmen pengelola JMP untuk senantiasa meningkatkan kualitas publikasi dan terbitan, mulai edisi lalu JMP telah memanfaatkan fasilitas Crossref dengan menggunakan identifikasi artikel secara digital dalam bentuk DOI (*Digital Object Identifier*). Selanjutnya, pengelola juga memanfaatkan *similarity check* dari *iThenticate* mulai edisi ini. Sebagai jurnal ilmiah *online*, JMP juga sudah terindeks di beberapa penyedia jasa pengindeks jurnal ilmiah internasional secara *online*.

Pada volume ketujuh nomor dua ini, kami menghadirkan tujuh artikel hasil penelitian tentang pengembangan keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia. Edisi ini diawali oleh dua hasil penelitian di bidang keuangan. Dalam penelitiannya, Mansyur mengungkap tentang bagaimana pengaruh risiko suku bunga dan risiko nilai tukar valuta asing bank terhadap profitabilitas perusahaan subsektor bank pada Bursa Efek Indonesia. Selanjutnya, Yanuariska dan Ardiati menguji kembali pengaruh kondisi keuangan, *audit tenure*, dan ukuran KAP terhadap opini audit *going concern* yang menggunakan perusahaan manufaktur dari tahun 2012-2016. Kajian berikutnya beralih ke pengembangan bidang pemasaran melalui tulisan Lestari yang melakukan kajian secara komprehensif tentang pengaruh *price discount* dan *bonus pack* terhadap nilai hedonik dan *impulse buying*, pengaruh nilai hedonik terhadap *impulse buying*, dan nilai hedonik sebagai mediasi pengaruh *price discount* dan *bonus pack* terhadap *impulse buying*. Sajian edisi ini dilengkapi dengan empat hasil penelitian di bidang sumber daya manusia. *Pertama*, Santoso mengungkapkan bahwa pengungkapan CSR (*Corporate Social Responsibility*) internal dari dimensi *employee support* dirasakan sangat memotivasi dosen untuk meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme dosen, meskipun salah satu indikator *employee support* yakni pemberian penggajian pokok belum terlalu memuaskan bagi dosen. *Kedua*, Berliana dan Arsanti mengajukan tujuh hipotesis penelitian untuk dilakukan pengujian atas pengaruh *self-efficacy*, kapabilitas, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. *Ketiga*, Hidayati dan Saputra menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel antara pada pengaruh kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pegawai. *Keempat*, Sularso menggunakan *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) untuk mengungkap lima dari tujuh pengaruh langsung yang terbukti signifikan terhadap kinerja dan kepuasan dokter muda di Rumah Sakit dr. Soetomo Surabaya.

Publikasi ilmiah ini merupakan wujud keterbukaan dan komitmen pengembangan keilmuan, baik di bidang manajemen, koperasi, maupun kewirausahaan. Editor kembali mengundang para pembaca, pengajar, peneliti, aktivis, serta praktisi untuk berbagi pengalaman dan pengembangan keilmuan di edisi Desember 2018 mendatang. Selanjutnya kami juga membuka diri atas saran dan kritik dari pembaca semua bagi perbaikan dan penyempurnaan JMP untuk edisi-edisi mendatang.

Salam hangat dari Babarsari

Editor



Halaman ini sengaja dikosongkan

This page is intentionally left blank

Kinerja Dokter Muda sebagai Mediasi Pengaruh *Burnout*, Kecerdasan Emosional, *Self-efficacy* terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

Raden Andi Sularso

Universitas Jember

Korespondensi penulis: manajemen1234@yahoo.com

Article Info:

Received 28 June 2018

Accepted 1 July 2018

Available online 4 July 2018

Abstract: Job satisfaction and performance of co-assistant doctors can not be separated by burnout, given the high mobility of work in clinical studies and assisting clinical lecturers in serving patients. Burnout is a psychological syndrome consisting of three dimensions, namely emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment. To achieve the performance and job satisfaction of young physicians with intervening emotional intelligence and self-efficacy can anticipate burnout. This study includes the type of explanatory research with cross-sectional data collection method. The sample size is the same as the population of 270 co-assistants with the Generalized Structured Component Analysis (GSCA) method. The results of this study found that from seven direct effects between the variables tested, there are five significant effects that are: (1) burnout have a significant effect on emotional intelligence; (2) burnout have a significant effect on self-efficacy; (3) self-efficacy have a significant effect on emotional intelligence; (4) emotional intelligence has a significant effect on performance, and (5) self-efficacy has a significant effect on performance, while (1) burnout has no significant effect on self-efficacy; and (2) co-assistant performance has no significant effect on co-assistant doctor job satisfaction.

Keywords: *Burnout*, Emotional intelligence, *Self-efficacy*, Performance, Satisfaction, Co-assistant.

LATAR BELAKANG

Pendidikan profesi dokter pada mahasiswa program studi kedokteran atau disebut dengan ko-as (*Co-Assistant*) dilakukan oleh mahasiswa setelah lulus dari sarjana kedokteran atau S.Ked. Mahasiswa yang melaksanakan ko-as proses pembelajaran dilakukan di rumah sakit pendidikan dan pelayanan kesehatan yang setingkat dengan

rumah sakit pendidikan yang diberi ijin oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Pada tahap pendidikan ko-as, mahasiswa kedokteran mengaplikasikan teori, mengembangkan pengetahuan ketrampilan, perilaku dan etika dalam melayani pasien. Mahasiswa setelah menyelesaikan dan lulus ko-as, selanjutnya mahasiswa tersebut harus mengikuti UKDI (Ujian Kompetensi Dokter Indonesia), lulus dari ujian kompetensi mahasiswa akan menyandang gelar dokter.

Dalam kehidupan pelayanan, termasuk pelayanan kesehatan tidak terlepas dengan namanya kelelahan atau disebut dengan *burnout*. Kehidupan dokter muda yang melaksanakan ko-as di rumah sakit dr. Soetomo Surabaya proses belajarnya mengaplikasikan teori bersama dengan pekerjaan rutin melayani pasien, piket malam, dan mengerjakan tugas-tugas dari dosen, sehingga tidak terlepas dengan namanya *burnout*. *Burnout* merupakan *emotional exhaustion*, *depersonalization*, *personal accomplishment* (Maslach dan Jackson, 1981), sedangkan *burnout* menurut Lee dan Ashforth dalam Alam (2007) menimbulkan keputusasaan, lelah dan letih. Salah satu untuk mengatasi *burnout* adalah *self-efficacy*, seperti yang dinyatakan oleh Baron dan Byrne (1991), *self-efficacy* merupakan kemampuan atau kompetensi yang ada pada seseorang untuk melakukan pekerjaan dan mengatasi hambatanya.

Penelitian Skaalvik dan Skaalvik (2010), menyatakan pengaruh *self-efficacy* terhadap *burnout* signifikan positif, begitu juga hasil penelitian dari Schaufeli dan Buunk (2003), *burnout* menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap *self-efficacy*. Berbeda dengan penelitian Maharani (2011), *burnout* terhadap *self-efficacy* berpengaruh signifikan dengan arah negatif, bila *self-efficacy* tinggi maka *burnout* akan rendah. Pervin dan John (1997) dalam teorinya bahwa *self-efficacy* merupakan kemampuan dari unsur getaran pemikiran dari kecerdasan emosional. Kemampuan yang dimaksud merupakan kecerdasan (Goleman, 2002). Penelitian Jorfi, *et al.* (2010), dan Shahosseini, *et al.* (2012) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian (Vivin, 2013) kecerdasan emosional dan *burnout* terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan Kemampuan kinerja yang mengindikasikan kecerdasan emosional dilihat dari kemampuan mengatur diri sendiri dan relasinya (Alvis dan Siti, 2013).

Kepuasan kerja dan kinerja merupakan topik yang menarik, karena dampak dari korelasi kepuasan kerja dan kinerja dapat meningkatkan produktivitas. Keterbaruan pada penelitian ini adalah kinerja dokter muda berpengaruh terhadap kepuasan kerja dokter muda. Berdasarkan teori dari Gibson *et al.* (2010) menggambarkan bahwa adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut untuk menganalisis dan menjelaskan: (1) *burnout* berpengaruh terhadap kecerdasan emosional (2) *burnout* berpengaruh terhadap kinerja (3) *burnout* berpengaruh terhadap *self-efficacy* (4) *self-efficacy* berpengaruh terhadap kecerdasan emosional (5) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja (6) *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja (7) kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

TINJAUAN TEORITIS

Penelitian dari Babakus *et al.* (2009) menyatakan *burnout* merupakan suatu keadaan kelelahan. Pines dan Guendlman (1995) mengartikan *burnout* merupakan seseorang yang mengalami kelelahan (*depersonalization*) karena tekanan pekerjaan terus menerus. Bhanugopan dan Alan (2006) menyatakan *burnout* merupakan kelelahan yang akan mengakibatkan kelelahan mental, komitmen, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi. Maslach dan Jackson (1981) mendeskripsikan *burnout* merupakan kelelahan emosional, *depersonalization*, dan *personal accomplishment*. Baron dan Greenberg (2008) menyatakan indikator dari *burnout* merupakan kelelahan fisik, emosional, mental dan rendahnya penghargaan diri. Schaufeli dan Buunk (2003) dalam penelitiannya menyatakan *burnout* berpengaruh terhadap *self-efficacy*.

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang untuk menghasilkan tingkat kinerja yang akan memengaruhi kehidupannya (Bandura, 1997). Ivancevich *et al.* (2006) menyatakan *self-efficacy* merupakan percaya diri terhadap kemampuan kompetensi. Namun, Lev dan Koslowsky (2009) menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan kondisi fisiologis, subyektif pengaruh personal, sedangkan pengaruh lainnya terhadap *self-efficacy*, yaitu merasa takut, cemas, tegang, dan tidak percaya diri. Penelitian Maharani (2011) menyatakan *self-efficacy burnout* berpengaruh signifikan dengan arah negatif pada guru di kota Bogor, artinya apabila *self-efficacy* yang dimiliki guru rendah maka *burnout* yang dimiliki semakin tinggi atau sebaliknya.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan diri sendiri dalam merasakan, memahami terhadap kepekaan emosi yang manusiawi (Goleman, 2002), sehingga *kecerdasan emosional* sangat diperlukan untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi (Sam'ani, 2008). Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi akan menjadikan pegawai yang bertanggung jawab, produktifitas tinggi selalu optimis, dan selalu siap dalam menghadapi tantangan. Menurut Patton (2011) kecerdasan emosional yang tinggi cenderung produktivitasnya tinggi.

Penelitian Kaiser dan Ringstetter (2011) menyatakan kinerja merupakan suatu proses hubungan antara input dan output. Kinerja dokter muda dipengaruhi oleh cara merespons kondisi yang memengaruhi proses kerjanya. Mathis dan Jackson (2009) menjelaskan kinerja merupakan apa yang dikerjakan oleh pegawai seperti kuantitas, kualitas, waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Hasil penelitian Imaniar dan Sularso (2016) menyimpulkan bahwa *burnout* terhadap kinerja dokter muda berpengaruh signifikan dengan arah negatif, kecerdasan emosional terhadap kinerja berpengaruh signifikan, dan *self-efficacy* terhadap kinerja berpengaruh signifikan.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut, akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya. Menurut Luthans (2006: 243) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu "keadaan emosi positif atau senang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dampak dari korelasi kepuasan kerja dan kinerja dapat meningkatkan produktivitas (Smith, 2000). Penelitian Levy (2003) menyatakan bahwa hasil kepuasan kerja mengarah pada kinerja yang baik dan perubahan perilaku.

Hipotesis

Penelitian ini mengajukan hipotesis berikut ini: (1) *burnout* terhadap kecerdasan emosional berpengaruh signifikan, (2) *burnout* terhadap kinerja berpengaruh signifikan, (3) *burnout* terhadap *self-efficacy* berpengaruh signifikan, (4) *self-efficacy* terhadap kecerdasan emosional berpengaruh signifikan, (5) kecerdasan emosional terhadap kinerja berpengaruh signifikan, (6) *self-efficacy* terhadap kinerja berpengaruh signifikan, (7) kinerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah dokter muda yang melaksanakan ko-as (*co-assistant*) di rumah sakit dr. Soetomo Surabaya sebanyak 270 orang dengan metode pengambilan sampel sensus. Pengumpulan data dilakukan survei memberikan kuesioner kepada responden yang ditemui pada waktu melakukan ko-as di rumah sakit dr. Soetomo Surabaya, Indonesia. Penelitian ini menggunakan analisis deskripsi dan statistika inferensial yaitu *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Evaluasi *Goodness-of-fit Model Structural* dan *Overall Model*

Model yang diuji dalam studi ini dikatakan *fit* apabila didukung oleh data empiris. GSCA memberikan ukuran *goodness-of-fit* yang terdiri atas *fit model structural* dan *overall model* yang dapat dilihat dari nilai FIT, AFIT, GFI (*Unweighted least-squares*) dan SRMR (*Standardized root mean square residual*). Hasil komputasi data dari studi ini dengan metode GSCA diperoleh model *fit* yang dapat disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Evaluasi *Goodness of Fit Model Structural* dan *Overall Model GSCA*

Model Fit	
FIT	0.717
AFIT	0.855
GFI	0.993
SRMR	0.176
NPAR	52

Sumber: Hasil analisis data, 2018.

Hasil output GSCA pada Tabel 1 evaluasi *goodness-of-fit model structural* dan *overall model* penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. FIT merupakan varian total dari keseluruhan variabel yang dianalisis yang dapat dijelaskan oleh model studi ini. Hasil output GSCA diperoleh nilai FIT sebesar 0,717 artinya bahwa model yang terbentuk dalam studi ini dapat menjelaskan semua variabel yang dianalisis sebesar 71,70%. Keragaman variabel *burnout*, kecerdasan emosional, *self-efficacy*, kinerja, dapat dijelaskan oleh model sebesar 71,70% dan sisanya 28,30% dijelaskan oleh variabel lain di luar model studi. Dapat disimpulkan

bahwa dari nilai FIT yang diperoleh model studi ini dapat dikatakan memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik karena nilainya lebih besar dari 60%.

2. AFIT sebesar 0,855 adalah *adjusted* dari FIT yang hampir sama dengan nilai FIT. Namun karena variabel yang memengaruhi kepuasan kerja dokter muda dalam studi ini tidak hanya satu melainkan empat variabel yaitu: *burnout*, kecerdasan emosional, *self-efficacy*, kinerja dokter muda, sehingga lebih baik jika interpretasi ketepatan model menggunakan FIT yang sudah terkoreksi atau AFIT (*Adjusted* FIT). Karena banyaknya variabel yang memengaruhi maka nilai FIT akan semakin besar sebab proporsi keragaman meningkat, sehingga untuk menyesuaikan dengan variabel yang ada dapat digunakan FIT yang sudah terkoreksi. Jika dilihat dari nilai AFIT, keragaman variabel *burnout*, kecerdasan emosional, *self-efficacy*, kinerja dokter muda dapat dijelaskan oleh model studi ini sebesar 85,50% dan sisanya 14,50% di jelaskan oleh variabel lain. Artinya, nilai AFIT yang diperoleh dapat dikatakan model yang terbentuk memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik karena nilainya lebih besar 60%.
3. GFI dan SRMR, keduanya sebanding dengan perbedaan antara kovarian sampel dan kovarian yang diproduksi oleh pendugaan parameter GSCA. Hasil analisis data terlihat nilai GFI sebesar $0,993 \geq \text{cut-off poin } 0,90$ maka model yang terbentuk dapat dikatakan sudah sesuai atau baik. Namun, nilai SRMR sebesar $0,176 > 0,1$ dapat dikatakan *poor fit* (model tidak sesuai). Hal ini dimungkinkan terjadi pada penelitian ini, karena arah indikator pengukuran antara variabel yang belum diketahui secara pasti dan pengaruh kompleksitas model, tetapi masih dapat ditolerir karena nilai SRMR mendekati nol.
4. Nilai NPAR sebesar 52 menunjukkan jumlah parameter bebas yang termasuk koefisien *loading* (c), koefisien bobot (w), dan koefisien jalur (b) penelitian ini.

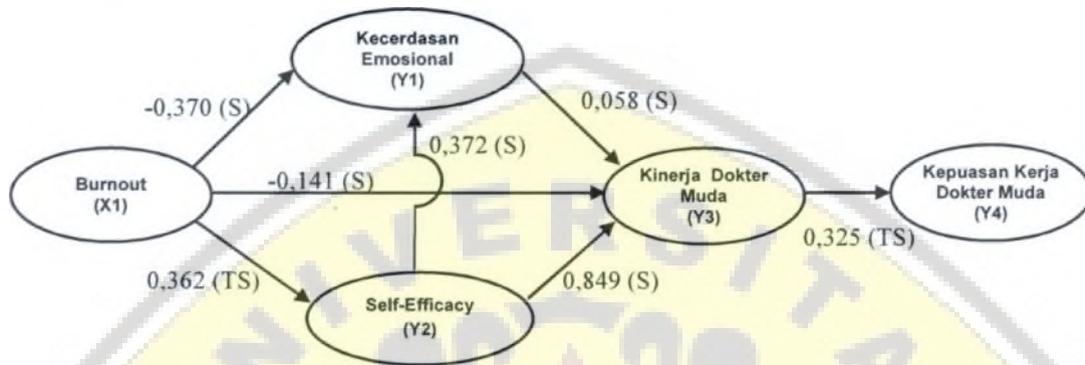
Berdasarkan *goodness-of-fit model structural* dan model keseluruhan (*overall model*) dengan uji FIT, AFIT, GFI, dan SRMS dapat disimpulkan bahwa kompleksitas model yang dispesifikasi dalam penelitian ini mampu menjelaskan 85,50% varian data yang telah terkoreksi. Begitu pula, nilai $GFI=0,993$ dan $SRMR=0,176$ yang menunjukkan model *fit* yang baik ($GFI \geq 0,90$ dan SRMR mendekati nol).

2. Pengujian Model Struktural dan Hipotesis Penelitian

Model struktural dievaluasi dengan melihat nilai koefisien jalur hubungan antara variabel laten. Pengujian model struktural dilakukan setelah model hubungan yang dibangun sesuai dengan data hasil observasi dan kesesuaian model secara keseluruhan (*goodness-of-fit model overall*). Tujuan pengujian terhadap model hubungan struktural untuk mengetahui hubungan antara variabel laten yang dirancang dalam penelitian ini. Dari output model GSCA, pengujian model struktural dan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien jalur dan nilai titik kritis (CR*) yang signifikan pada $\alpha=0,05$. Hasil analisis data secara lengkap dapat dilihat pada output model GSCA. Hasil pengujian hubungan antarvariabel dijelaskan pada berikut ini.

3. Pengujian Hipotesis dan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung antara variabel *burnout*, kecerdasan emosional, *self-efficacy*, kinerja dokter muda, dan kepuasan kerja dokter muda. Hasil pengujian pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai koefisien jalur dan titik kritis (CR*) yang signifikan pada $\alpha=0,05$ disajikan pada diagram jalur pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	C.R	Sig.	Keterangan
H ₁	<i>burnout</i> → kecerdasan emosional	-0.370	2.16*	Signifikan	Diterima
H ₂	<i>burnout</i> → kinerja dokter muda	-0.141	2.98	Signifikan	Diterima
H ₃	<i>burnout</i> → <i>self-efficacy</i>	0.362	1.7*	Tidak signifikan	Ditolak
H ₄	<i>self-efficacy</i> → kecerdasan emosional	0.372	4.38*	Signifikan	Diterima
H ₅	kecerdasan emosional → kinerja dokter muda	0.058	2.96	Signifikan	Diterima
H ₆	<i>self-efficacy</i> → kinerja dokter muda	0.849	20.19*	Signifikan	Diterima
H ₇	kinerja dokter muda → kepuasan kerja dokter muda	0.325	1.42	Tidak signifikan	Ditolak

Keterangan :
CR* = signifikan di level .05

Sumber: Hasil analisis diolah.

Hasil pengujian pada Gambar 1 tampak bahwa dari tujuh pengaruh langsung antara variabel yang diuji terdapat lima berpengaruh signifikan yaitu: (1) variabel *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional, (2) *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy*, (3) *self-efficacy* berpengaruh signifikan

terhadap kecerdasan emosional, (4) kecerdasan emosional terhadap kinerja berpengaruh signifikan, dan (5) *self-efficacy* terhadap kinerja berpengaruh signifikan. Namun, (1) *burnout* terhadap *self-efficacy* berpengaruh tidak signifikan, dan (2) kinerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan dokter muda. Hasil pengujian pengaruh langsung antarvariabel pada penelitian ini disajikan pada Tabel 2.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₁: Hubungan *burnout* dengan kecerdasan emosional.

Hasil pengujian pengaruh *burnout* terhadap kecerdasan emosional dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* sebesar -0,370. Koefisien jalur bertanda negatif memiliki arti hubungan antara *burnout* dengan kecerdasan emosional adalah berlawanan searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (CR) sebesar 2,16* dan signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian hipotesis (H₁) membuktikan bahwa *burnout* terhadap kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan negatif. Artinya, peningkatan *burnout* berlawanan arah terhadap peningkatan kecerdasan emosional, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada obyek dalam studi ini. Penelitian ini menjelaskan bahwa apabila dokter muda kelelahannya (*burnout*) tinggi, maka kecerdasan emosionalnya rendah, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi dan memperluas hasil penelitian yang dilakukan Aftab *et al.* (2012). Namun, temuan tersebut berbeda dengan teori Bandura (1986) dan teori Schaufeli dan Buunk (2003).

H₂: Hubungan *burnout* dengan kinerja.

Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai estimasi koefisien jalur pengaruh langsung *burnout* terhadap kinerja dokter muda sebesar -0,141 dengan nilai titik kritis (CR) sebesar 2,98 dan probabilitas (*p-value*) lebih besar 0,05 berarti signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil pengujian menunjukkan dapat membuktikan realitas yang terjadi, sehingga hipotesis (H₂) yang dinyatakan *burnout* terhadap kinerja berpengaruh signifikan. Namun dengan melihat tanda koefisien jalur negatif berarti hubungan antara *burnout* dengan kinerja dokter muda berlawanan arah. Studi ini menjelaskan bila dokter muda semakin lelah, maka kinerjanya semakin rendah atau bila dokter muda tingkat kelelahannya rendah, maka tingkat kinerjanya semakin baik. Namun hasil studi ini berbeda dengan hasil penelitian Idrus (2016) menyatakan bahwa *burnout* terhadap kinerja pramuwisata di NTB berpengaruh tidak signifikan. Penelitian ini mendukung studi dari Babakus *et al.* (2009) dan Ybema, Smulders, dan Bongers (2010).

H₃: Hubungan *burnout* dengan *self-efficacy*.

Hasil analisis pengaruh *burnout* terhadap *self-efficacy* diperoleh nilai estimasi koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,362 dengan nilai titik kritis (CR) sebesar 1,7* dan signifikan $\alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini berarti terdapat tidak cukup bukti untuk menerima hipotesis (H₃) bahwa semakin baik *burnout* maka semakin tidak baik *self-efficacy*. Mencermati nilai koefisien jalur bertanda positif dapat diartikan bahwa hubungan antara *burnout* terhadap *self-efficacy* adalah searah. Hubungan searah tersebut berarti *burnout* yang baik mampu meningkatkan *self-efficacy* namun tidak signifikan. Studi ini menjelaskan *burnout* terhadap *self-efficacy* mempunyai hubungan yang tidak bermakna. Namun studi ini berbeda dengan pendapat Baron dan Byrne (1991) tentang *self-efficacy* adalah evaluasi kompetensi seseorang dalam melaksanakan aktifitasnya. Penelitian ini juga berbeda dengan pendapat Skaalvik dan Skaalvik (2010);

Maharani (2011); Aftab, *et al.* (2012); dan Idrus (2016) yang menyatakan bahwa *burnout* dengan *self-efficacy* berpengaruh signifikan negatif.

H₄: Hubungan *self-efficacy* dengan kecerdasan emosional.

Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai estimasi koefisien jalur pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap kecerdasan emosional sebesar 0,372 dengan nilai titik kritis (CR) sebesar 4,38 dan probabilitas signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini berarti terdapat cukup bukti untuk menerima hipotesis (H₄) bahwa semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin baik kecerdasan emosional. Mencermati nilai koefisien jalur bertanda positif dapat diartikan bahwa hubungan antara *self-efficacy* terhadap kecerdasan emosional adalah searah. Hubungan searah tersebut berarti *self-efficacy* yang tinggi mampu meningkatkan kecerdasan emosional. Dengan demikian, semakin tinggi implementasi *self-efficacy* maka semakin baik pula kecerdasan emosional. Hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Pervin dan John (1997) yang mengatakan pegawai dengan *self-efficacy* tinggi memiliki suasana hati lebih baik, karena ia memiliki kemampuan untuk mengenali emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina pengaruh dengan orang lain disebut kecerdasan emosional. Teori Mayer dan Salovey (1990) mengatakan kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan individu dalam menggunakan emosinya secara efektif untuk mengelola diri sendiri dan memengaruhi pengaruh dengan orang lain.

H₅: Hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja.

Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai estimasi koefisien jalur pengaruh langsung kecerdasan emosional dengan kinerja sebesar 0,058 dengan nilai titik kritis (CR) sebesar 2,96 dan probabilitas (*p-value*) lebih kecil dari 0,05 berarti signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil pengujian menunjukkan dapat membuktikan realitas yang terjadi sehingga hipotesis (H₅) yang dinyatakan kecerdasan emosional terhadap kinerja berpengaruh signifikan. Namun dengan melihat tanda koefisien jalur positif berarti hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja individu dokter muda searah. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi implementasi kecerdasan emosional maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya, bila dengan kecerdasan emosional yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Penelitian ini mendukung hasil dari studi Yadav (2011) dan Shahhosseini, *et al.* (2012); dan Idrus (2016) kecerdasan emosional terhadap kinerja berpengaruh signifikan dengan arah positif.

H₆: Hubungan *self-efficacy* dengan kinerja.

Pengujian secara langsung diperoleh nilai estimasi koefisien jalur *self-efficacy* dengan kinerja sebesar 0,849 dengan nilai titik kritis (CR) sebesar 20,19* dan nilai probabilitas (*p-value*) signifikan pada $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa semakin baik penerapan kualitas *self-efficacy* maka kinerja diharapkan semakin meningkat. Koefisien jalur bertanda positif dapat diartikan bahwa hubungan *self-efficacy* dengan kinerja searah. Hubungan searah mencerminkan kualitas *self-efficacy* yang baik dapat meningkatkan kinerja dokter muda. Studi ini menjelaskan bila *self-efficacy* meningkat, maka kinerja juga akan baik. Sebaliknya, apabila *self-efficacy* rendah, maka rendah pula kinerjanya. Temuan ini mendukung teori Bandura (1986), tentang *self-efficacy* adalah penilaian subyektif terhadap individu mengenai kemampuan dirinya terhadap kinerja. Temuan studi ini memperluas hasil penelitian Khurshid, *et al.* (2012) menyimpulkan *self-efficacy* dengan kinerja guru berpengaruh signifikan dan positif.

H₇: Hubungan kinerja dengan kepuasan dokter muda.

Hasil pengujian pengaruh langsung kinerja dokter muda terhadap kepuasan dokter muda diperoleh nilai estimasi koefisien jalur sebesar 0,325 dengan nilai titik kritis (CR) sebesar 1,42* dan nilai probabilitas (*p-value*) lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan tidak dapat membuktikan secara realitas untuk menerima hipotesis (H₇) yang dinyatakan bahwa kinerja dokter muda berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter muda. Namun, dengan melihat tanda koefisien jalur positif berarti hubungan antara kinerja dengan kepuasan dokter muda searah. Hasil ini mengindikasikan bahwa implementasi kinerja baik, maka semakin tinggi kepuasan kerja, meskipun hubungan searah tersebut tidak signifikan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang disampaikan oleh Riketta (2002) dan Laschinger, *et al.* (2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai salah satu penentu utama dari kinerja baik individu maupun organisasi. Juga mengkonfirmasi dan memperluas teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Smith (2000) tentang dampak dari kepuasan kerja terhadap kinerja akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kinerja dokter muda berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kinerja dokter muda bagus, tidak menjadi jaminan bahwa dokter muda tersebut pasti lulus jadi dokter, karena dokter muda tersebut harus mengikuti ujian kompetensi dokter. Apabila dokter muda lulus dalam ujian kompetensi dokter, maka dokter muda tersebut akan dikukuhkan menjadi dokter, sehingga dokter muda akan puas setelah lulus ujian kompetensi dokter.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *burnout* terhadap kecerdasan emosional berpengaruh signifikan, *burnout* terhadap kinerja dokter muda berpengaruh signifikan, *burnout* terhadap *self-efficacy* berpengaruh tidak signifikan. *Self-efficacy* terhadap kecerdasan emosional berpengaruh signifikan, *self-efficacy* terhadap kinerja dokter muda berpengaruh signifikan. Kecerdasan emosional terhadap kinerja individu dokter muda berpengaruh signifikan, kinerja dokter muda terhadap kepuasan dokter muda berpengaruh tidak signifikan.

DAFTAR REFERENSI

- Aftab, N., Ali, S. A., & Mehmood, R. (2012). Relationship of Self-Efficacy and Burnout Among Physicians. *Academic Research International Vol 2 No 2*, 539-548.
- Alam, R. (2007). Empowerment hubungannya dengan *burnout* paramedis rumah sakit rujukan. *Disertasi*. Tidak dipublikasikan.
- Alam, R. (2010). Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Perawat dan Bidan Pada Rumah Sakit Umum Rujukan di Sulawesi Selatan. *Jurnal EKUITAS*, pp. 187-209.
- Dewanto, A.M. & Nurhayati, S. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis dan Prestasi Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Perguruan Tinggi di Kota Pekalongan). <http://journal.unikal.ac.id/index.php/lppm/article/viewFile/139/76>.

- Muttaqiyathun, A. (2010). Hubungan Emotional Quotient, Intellectual Quotient, dan Spiritual Quotient dengan Entrepreneur's Performance, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 2 No 3 (Maret) 221-234.
- Babakus, E., Yavas, U., & Ashill, N. J. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job demand-burnout performance relationship: a surface level trait perspective. *Journal of Retailing*, Vol 85, 480-492.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (1991). *Social Psychology Understanding Human Interaction*. Boston: Allyn & Bacon.
- Baron, R. A. & Greenberg, J. (2008). *Behaviour in organization: understanding and managing the human side of work*. 9th edition. USA: Prentice-Hall, Inc.
- Bhanugopan, R. & Alan, F. (2006). An Empirical Investigation of Job Burnout among Expatriates. *Personal Review* Vol 35 No 4, 449-468.
- Chen, C. F. & Kao, Y. L. (2012). Investigating The Antecedents and Consequences of Burnout and Isolation Among Flight Attendants. *Tourism Management* Vol 3 pp.863-874.
- Devi, M. (2011). Burnout In Relation to Emotional Intelligence of Regular and Special School Teachers. *Indian Streams Research Journal*, Vol 1 No.6, 48-53.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly (2010). *Organisation: Behavior, Structure, Process*. Nunuk Ardiarni (Penerjemah). (2010). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Alih Bahasa. Jilid 1. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Goleman, Boyatzis, & McKee (2002). *Primal Leadership: Learning To Lead With Emotional Intelligence*. Printed in the United States of America.
- Gorji, M. (2011). The Effect of Job Burnout Dimension on Employees Performance. *International Journal of Social Science and Humanit*, 1 (4) 243-224.
- Gorji, M. & Vaziri, S. (2011). The Survey Job Burnout Status and Its Relation With The Performance of The Employees (Case Study: Bank). *International Conference on Innovation, Management, and Service* Vol 14, 219-224.
- Idrus, S. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Self-efficacy, Burnout, Kecerdasan Emosional, Kepuasan kerja Dan Kinerja Individu: Studi Terhadap Pramuwisata Di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Disertasi*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Imaniar, R. R. L. & Sularso, R. A. (2016). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit dr. Soebandi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, Vol 5 No 2 (Juni) 46-56.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi 7. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Jorfi, H., Jorfi, S., & Moghadam, K. (2010). Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees. *Postmodern Openings*, Vol 1 No 4, 63-74.
- Kaiser, S. & Ringlsetter, M. J. (2011). *Strategic Management of Professional Service Firms: Theory and Practice*. Berlin: Springer-Verlag.
- Khanifar, H., Maleki, H., Nazari, K., & Emami, M., (2012). The Study of The Relation Between Emotional Intelligence and Burnout of Staff (Case Study of Staff at State Universities in India). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol 3 No 10, 204-223.
- Kounenou, G. & Demerouti (2012). Job Burnout and Employees Performance. *Advance Research in Economic and Management Sciences*. Vol 2, 35-42.
- Khurshid, F., Qasmi, F. N., & Ashraf, N. (2012). The Relationship Between Teachers Self-Efficacy and Their Perceived Job Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol 3 No 10, 204-223.
- Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Greco, P. (2006). The impact of staff nurse empowerment on person job fit and work engagement/bournout. *Nursing Administration Quarterly*, Vol 30, 358-367.
- Lev, S. & Koslowsky M. (2009). Moderating the collective and self-efficacy relationship. *Journal of Educational Administration* 7 (4) 452-462.
- Levy, P. L. (2003). *Industrial/Organizational Psychology: Understanding the workplace*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Luthans, F. (2006). *Organization Behavior*. 10th edition. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Maharani. D. R. (2011). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Burnout pada Guru di Kota Bogor. *Jurnal Psikologi Universitas Gajahmada* Vol 1, 1-10.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Occupational Behavior*, Vol 2, 99-113.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality* Vol 9 No 3, 185-211.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Patton, P. (2011). *EQ Karir Sukses*. (Penerjemah: Zaini Dahlan). Jakarta: Pustaka Delaprata.
- Pervin, L. & John, O. (1997). *Personality: Theory and research*. 7th Edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Pines, A. & Guendlman, S. (1995). Exploring the Relevance of Burnout to Mexican Blue Collar Woman. *Journal of Vovational Behavior* Vol 47, 1-20.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal Organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 23 No 3, 257-266.
- Sam'ani (2008). Penerapan Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Humaniora* Vol 8 No 1 (April).

- Schaufeli, W. & Buunk, B. P. (2003). *Burnout: An overview Of 25 years of research and theorizing*. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.). *Handbook of work and health psychology*. p. 338-425.
- Shahhosseini, M., Silong, A.D., Ismail, I. A., & Uli, J. (2012). The Role of Emotional Intelligence on Job Performance. *International Journal of Business and Social Science* Vol 3 No 21, 241-246.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, Vol 26 No 1, 1059–1069.
- Smith, J. (2000). *Empowering People*. London: Kogan Page.
- Thomas, N. S., Mousavy, S., Mukundan, J., & Nimehchisalem, V. (2012). The Relationship Between Burnout and Trait Emotional Intelligence Among Secondary School Teachers in Malaysia. *International Journal of Applied Linguistics & English Literature* 1(4), 15-23.
- Maharani, V. (2013). Pengaruh Burnout Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang Malang. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ybema, J. F., Smulders, P. G. W., Bongers, P. M. (2010). Antecedents and Consequences of Employee Absenteeism: a Longitudinal Perspective on the Role of Job Satisfaction and Burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol 19, 102-124.
- Yadav, N. (2011). Emotional Intelligence and its Effects on Job Performance: A Comparative Studi on life Insurance Sales Professionals. *International Journal of Service Industry Management*, Vol 17, 258-270.

TENTANG PENULIS

Adi Santoso, S.E., M.M.

Penulis adalah Dosen Tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jawa Timur. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Halu Oleo (2012) dan S2 Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang (2014). Selain mengajar mata kuliah Kewirausahaan, Manajemen Keuangan, dan Perdagangan Internasional, penulis juga aktif melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Saat ini, penulis menjabat sebagai Kepala Laboratorium Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Penulis juga tercatat aktif dalam organisasi profesi, yaitu Asosiasi Program Studi Manajemen (APSMA) Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Penulis juga mendapat amanah sebagai Managing Editor Jurnal Isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. Selain sebagai dosen, penulis juga aktif menggeluti dan mengembangkan bisnis kuliner, yakni Rujak Gulung (IG: @rujakgulung) dan kegiatan sosial di Solusi *Research Consulting*.

Aloisia Yanti Ardiati, S.E., M.Si.

Penulis adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta (1996) dan S2 Magister Sains Akuntansi Fakultas Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada (2003). Bidang kajian yang diminati penulis adalah Akuntansi Keuangan dan Pengauditan.

Maria Dini Yanuariska, S.E.

Penulis adalah staf pajak di Kantor Konsultan Pajak Benny Gunawan dan Rekan. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta (2018).

Dr. Nawir Mansyur, S.E., M.Si.

Penulis adalah Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Nitro Makassar, Sulawesi Selatan. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang (1985), S2 Manajemen Keuangan di Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin (2000), dan S3 Program Doktor Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar (2018). Selain mengajar matakuliah konsentrasi di bidang keuangan dan perbankan, penulis juga aktif melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat.

Prof. Dr. Raden Andi Sularso, S.E., M.S.M.

Penulis adalah Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Jawa Timur. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Jember (1985), S2 di Fakultas Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada (1990), dan S3 Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Airlangga (1998). Penulis menjadi Guru Besar FEB Universitas Jember sejak tahun 2004. Penulis pernah menjabat sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen FEB Universitas Jember periode tahun 2008-2017. Penulis aktif sebagai evaluator

Program Studi Perguruan Tinggi Kemenristekdikti sejak tahun 2015. Penulis juga aktif sebagai Asesor Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi sejak tahun 2008 dan menjabat Sekretaris Majelis BAN PT untuk periode tahun 2016-2021.

Dra. Siti Noor Hidayati, M.M.

Penulis adalah dosen di Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 dari Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada (1980) dan S2 Magister Manajemen dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (2001). Bidang kajian yang diminati adalah manajemen sumber daya manusia.

Dr. Sri Isfantin Puji Lestari, S.E., M.M.

Penulis adalah staf pengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wijaya Mulya Surakarta, Jawa Tengah. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 dari Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada (1989), S2 Magister Manajemen dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (1997), dan S3 Doktor Ilmu Manajemen dari Universitas Merdeka Malang (2018). Saat ini, penulis menjabat Ketua STIE Wijaya Mulya Surakarta. Penulis juga aktif melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan aktif di berbagai organisasi sosial. Penulis adalah pengurus aktif di APTISI Rayon 2 Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah. Penulis aktif di organisasi sosial *Rotary Club* Solokartini Surakarta dan pernah mendapatkan penghargaan *President Citation* oleh Rotary Internasional (2016). Penulis aktif sebagai relawan di YPAC Dr. Suharso dan Wakil Ketua Ikatan Istri Dokter Indonesia (IID) Cabang Surakarta.

Suryadi Dwi Saputra, S.E.

Penulis adalah staf administrasi FTI Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Manajemen Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta (2018) dengan konsentrasi kajian manajemen sumber daya manusia.

Tutuk Ari Arsanti, S.E., M.Si.

Penulis adalah staf pengajar di Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) Salatiga, Jawa Tengah sejak tahun 2002. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis UKSW (2001), S2 dari Fakultas Ekonomi UGM (2007). Jabatan struktural yang pernah disandang adalah Ketua Program Studi (Kaprodi) Manajemen selama periode tahun 2007-2011. Bidang kajian yang diminati adalah manajemen sumberdaya manusia. Penulis memberikan perhatian besar terhadap pemberdayaan masyarakat kecil melalui kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat dengan sejumlah kelompok dampingan sebagai basis kegiatan.

Vera Berliana, S.E.

Penulis menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Manajemen Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) Salatiga, Jawa Tengah (2017) dengan konsentrasi di bidang kajian manajemen sumberdaya manusia. Saat ini, penulis bekerja di sebuah perusahaan nasional di Indonesia setelah menyelesaikan pendidikan S1.

JURNAL MAKSIPRENEUR

MANAJEMEN, KOPERASI DAN ENTREPRENEURSHIP

MITRA BEBESTARI

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan kepada para Mitra Bebestari yang telah menjadi penelaah materi bagi Jurnal Maksipreneur Volume 7, Nomor 2, Juni 2018. Berikut adalah daftar Mitra Bebestari yang telah berpartisipasi:

Prof. Dr. Raden Andi Sularso, S.E., M.S.M. (Universitas Jember)

Prof. Dr. Kustim Wibowo, M.Sc. (Indiana University of Pennsylvania, USA)

Prof. Dr. Sri Wahyuni Astuti, S.E., M.S. (Universitas Airlangga, Surabaya)

Dr. A. Rinto Pudyantoro, S.E., M.M., Ak., CA. (Universitas Proklamasi 45, Yogyakarta)

Dr. Slamet Sutrisno, M.M., M.Si. (Universitas Krisnadwipayana, Jakarta)

Dr. Indrianawati Usman, S.E., M.Sc. (Universitas Airlangga, Surabaya)

Dr. Wing Wahyu Winarno, M.A.F.I.S., Ak., CA. (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta)

Dr. Intan Novela Q.A., S.E., M.Si. (Universitas Sebelas Maret, Surakarta)

JURNAL MAKSIPRENEUR

MANAJEMEN, KOPERASI DAN ENTREPRENEURSHIP

PEDOMAN PENULISAN NASKAH JURNAL MAKSIPRENEUR (JMP) *JOURNAL OF MANAGEMENT, COOPERATION, AND ENTREPRENEURSHIP*

Kriteria Naskah:

1. Naskah dapat berupa hasil penelitian atau hasil pemikiran pengembangan konseptual di bidang manajemen, koperasi, dan kewirausahaan. Naskah sebaiknya memiliki kontribusi kebaruan (*novelty*), orisinalitas ide, dan keunikan bagi pengembangan akademik (keilmuan) atau aplikasinya atau keduanya.
2. Naskah berisi karya penelitian atau pemikiran ilmiah yang orisinal, bebas dari plagiasi, dan sikap non-etis lainnya.
3. Pada saat pengajuan naskah (*submission*), penulis harus memastikan bahwa naskah belum pernah atau tidak sedang dalam proses penerbitan pada jurnal berkala lainnya.

Ketentuan Umum Penulisan Naskah:

1. Ditulis dengan *Microsoft word* 2003-2016.
2. Berbahasa Inggris atau Indonesia.
3. Mengacu Pedoman Penulisan Naskah dan Kebijakan Penerbitan JMP.
4. Jumlah halaman yang disyaratkan maksimal 25 halaman dengan format A4. Format margin yang digunakan adalah
5. Jenis huruf *times new roman* ukuran 12, spasi 1,5 (kecuali abstrak, referensi, dan kutipan di dalam naskah menggunakan spasi 1).
6. Referensi berisi daftar jurnal, buku, atau publikasi lain yang diacu dalam naskah yang terbit dalam 10 tahun terakhir (minimal 75%). Jumlah referensi yang diacu minimal 10 buah, dan sebanyak 75%nya berasal dari jurnal ilmiah. Penulisan referensi mengikuti gaya penulisan *American Psychological Association (APA) 6th Edition*.

Panduan ini ditujukan bagi penulis untuk menyesuaikan **Format Standar dan Isi** tulisan yang akan di-*submit* ke JMP dengan mengakses **Template Naskah JMP** melalui *online journal system* pada alamat akses berikut ini:

<http://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur>

Editor

KEBIJAKAN PENERBITAN JMP

1. Penerbitan JMP dilakukan dua kali dalam setahun, yaitu pada edisi bulan Desember (No. 1) dan Juni (No. 2).
 - a. Setiap penerbitan JMP sekurang-kurangnya berisi tujuh artikel ilmiah di bidang manajemen, koperasi, dan kewirausahaan berupa hasil penelitian dan/atau pengembangan pemikiran konseptual yang telah melalui proses tinjau ulang (*review*) oleh mitra bebestari (*peer-reviewer*) secara tertutup (*blind*) dan dinyatakan diterima oleh Dewan Editor JMP untuk diterbitkan.
 - b. Dewan Editor dapat memutuskan untuk menerima, menolak, atau penilaian lain dengan mempertimbangkan hasil tinjauan ulang mitra bebestari.
2. Bidang kajian artikel dalam JMP meliputi:
 - a. Manajemen (*Management*)
 - i. Bisnis, Manajemen, Komunikasi Bisnis, Etika Bisnis
 - ii. Manajemen Pemasaran, Perilaku Konsumen, Konsumerisme, Pemasaran Jasa, Pemasaran Sosial, *Public Relations*
 - iii. Manajemen Keuangan, Pasar Modal, Perbankan
 - iv. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Organisasi
 - v. Manajemen Operasi, Manajemen Logistik, Manajemen Rantai Pasok
 - vi. Sistem Informasi Manajemen, *E-Commerce*
 - b. Koperasi (*Cooperation*)
 - i. Manajemen Koperasi
 - ii. Pembinaan dan Pengembangan Unit Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)
 - iii. Lembaga Keuangan Mikro (LKM)
 - c. Kewirausahaan (*Entrepreneurship*)
 - i. Pengembangan Kewirausahaan
 - ii. *Creative-preneurship*, *Socio-preneurship*, *Digital-preneurship*
 - iii. Ekonomi Kreatif
 - d. Isu Khusus Relevan (*Relevant Special Issues*)
 - i. Manajemen Agribisnis
 - ii. Manajemen Kesehatan
 - iii. Perdagangan Internasional
 - iv. Perbankan Syariah
 - v. Manajemen Bisnis Migas
3. Penerbitan JMP tidak memungut biaya apa pun dari penulis yang mengirimkan hasil karya ilmiahnya (*gratis*).
 - a. Penulis dipersilakan mencetak sendiri sesuai kebutuhan melalui fasilitas mengunduh file dalam bentuk pdf setiap edisi yang telah disediakan di alamat JMP *online*: <http://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur>
 - b. Pengelola JMP hanya menyediakan satu eksemplar cetakan lepasan (versi ringkas) bagi setiap penulis untuk maksimum dua penulis setiap artikel yang diterbitkan.

Editor