

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PERILAKU OPORTUNISTIK DALAM PENGELOLAAN  
RETRIBUSI WISATA (STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS  
PARIWISATA KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA  
KABUPATEN BLITAR)**

**JURNAL ILMIAH**

**Disusun oleh :**

**Wahyu Andika Pratama  
115020100111077**



**JURUSAN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2018**

# **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Oportunistik dalam Pengelolaan Retribusi Wisata (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Blitar)**

**Wahyu Andika Pratama**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya<sup>#</sup>

Email: wahyu.ldp6@gmail.com

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku oportunistik di dalam pengelolaan retribusi wisata di Kabupaten Blitar. Munculnya perilaku oportunistik ini berpotensi mengganggu optimalisasi retribusi wisata. Variabel dependen yang digunakan adalah kecenderungan berperilaku oportunistik. Sedangkan variabel independennya adalah status pegawai, masa kerja, tingkat pendidikan, total penghasilan bulanan, dan tempat kerja. Analisis datanya menggunakan analisis regresi logistik biner. Menggunakan logistik biner karena sifatnya untuk memprediksi kemungkinan (probabilitas) terjadinya perilaku oportunistik. Jadi tidak secara absolut menyatakan suatu tindakan benar atau salah, hanya mengukur kecenderungan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan. Uji parsial (uji t) digunakan untuk melakukan uji hipotesis. Aplikasi statistik yang digunakan adalah SPSS 22. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan menyatakan bahwa variabel status pegawai dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan perilaku oportunistik. Sedangkan variabel masa kerja, total penghasilan bulanan, dan tempat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Oleh sebab itu diperlukan perbaikan manajemen dan sistem kerja dalam pengelolaan kawasan wisata potensial di Kabupaten Blitar dalam hal ini adalah peran dari Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga.*

*Kata kunci: Perilaku Oportunistik, Retribusi Wisata, Regresi Logistik,*

---

## **A. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Menurut Todaro (2011:121) menyatakan perencanaan ekonomi adalah upaya pemerintah secara sengaja untuk mengkoordinir pengambilan keputusan ekonomi dalam jangka panjang serta mempengaruhi, mengatur dan dalam beberapa hal mengontrol tingkat laju pertumbuhan berbagai variabel ekonomi yang utama untuk mencapai tujuan pembangunan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan kedua definisi diatas perencanaan pembangunan dapat digambarkan sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan bangsa dengan sumber daya yang tersedia serta melibatkan semaksimal mungkin peran masyarakat dalam merencanakannya sesuai dengan konteks sosial dan budaya dimana mereka berada. Yustika (2010) menyatakan sekarang yang perlu diperhatikan dan dikembangkan adalah Indonesia harus memiliki *leading sector* dengan melihat rincian penyumbang pendapatan negara, dan sektor pariwisata bisa menjadi salah satu andalan Indonesia. Salah satu sektor yang bisa dikembangkan sesuai kebijakan yang diterapkan yaitu ekonomi kreatif adalah sektor pariwisata. Pada tahun 2012, sektor pariwisata sendiri berkontribusi langsung terhadap PDB Indonesia sebesar 4% dan secara tidak langsung 8% , jadi total kontribusi sektor pariwisata sebesar 12%.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pemerintahan baru di daerah memiliki tugas untuk meningkatkan PAD daerahnya. Pemerintah daerah berlomba agar targetnya tercapai. Pengembangan berbagai sektor diperlukan untuk menunjang keberhasilan daerah. Menurut Sidik (2002:8-9), ciri utama yang menunjukkan suatu daerah otonom mampu berotonomi terletak pada kemampuan keuangan daerahnya. Menurut penjelasan UU No. 32 tahun 2004, sumber-sumber penerimaan keuangan yang cukup kepada daerah merupakan faktor penunjang terlaksananya penyelenggaraan fungsi pemerintah daerah secara optimal. Kabupaten Blitar termasuk daerah potensi wisata yang cukup tinggi di wilayah Jawa Timur. Potensi sektor wisata Kabupaten Blitar sendiri dapat dilihat dari realisasi retribusi dalam 4 tahun terakhir.

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Retribusi Wisata Kabupaten**  
**Blitar Tahun 2013-2016**

| Tahun | Target           | Realisasi        | Persentase Realisasi (%) |
|-------|------------------|------------------|--------------------------|
| 2013  | 1.191.134.625,00 | 1.102.776.000,00 | 92,8                     |
| 2014  | 1.135.666.250,00 | 1.486.713.000,00 | 130,91                   |
| 2015  | 1.553.813.000,00 | 1.557.115.000,00 | 100,21                   |
| 2016  | 2.791.268.600,00 | 2.549.656.000,00 | 91,34                    |

Berdasarkan tabel 1.1. dapat disimpulkan bahwa tren pertumbuhan retribusi wisata cukup baik di Kabupaten Blitar meskipun realisasinya sangat fluktuatif namun masih dalam kategori ‘sangat baik’ dari Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar yakni dengan realisasi di atas 90%. Hal ini merupakan sumber penghasilan potensial baik bagi pemerintah maupun bagi masyarakat..

Dalam pengelolaan keuangan daerah, IPM merupakan data strategis karena selain sebagai ukuran kinerja Pemerintah, IPM juga digunakan sebagai salah satu indikator penentuan Dana Alokasi Umum (DAU). IPM dibentuk oleh tiga dimensi dasar yaitu hidup sehat, pengetahuan dan standar hidup layak. Dimensi pengetahuan tentu sangat dipengaruhi oleh pendidikan.. Khususnya bagi mereka yang terlibat di dalam instansi-instansi pemerintah sebagai ujung tombak kemajuan suatu wilayah. Berikut ini adalah tabel tentang sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Blitar. Perbedaan tingkat pendidikan ini berpotensi menimbulkan konflik karena yang satu merasa lebih pandai dari yang lain, sehingga ada tendensi untuk menipu dan tidak percaya.

**Tabel 1.2.**  
**Pendidikan Tertinggi Pegawai di Instansi Pemerintahan Kabupaten Blitar Tahun 2013-2016**

| Tahun | Pendidikan Pegawai di Instansi Pemerintahan |     |      |         |                       |
|-------|---------------------------------------------|-----|------|---------|-----------------------|
|       | SD                                          | SMP | SMA  | Diploma | Sarjana/Master/Doktor |
| 2013  | 78                                          | 164 | 2032 | 2665    | 6517                  |
| 2014  | 77                                          | 169 | 1932 | 2546    | 6396                  |
| 2015  | 73                                          | 176 | 1614 | 1667    | 7780                  |
| 2016  | 65                                          | 172 | 1856 | 1424    | 5727                  |

Sumber : BPS Kabupaten Blitar

Kesejahteraan menjadi komponen yang cukup signifikan untuk dijadikan indikator pertumbuhan daerah. Salah satu yang paling mudah adalah bisa dilihat dari Upah Minimum Regional. Sejak 2014 UMR Kabupaten Blitar terus mengalami kenaikan.

**Tabel 1.3**  
**Upah Minimum Regional Kabupaten Blitar 2014-2018**

| Tahun           | 2014      | 2015      | 2016      | 2017      | 2018       |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Jumlah (Rupiah) | 1.000.000 | 1.260.000 | 1.260.000 | 1.520.000 | 1.653.000. |

Sumber : BPS Jawa Timur.

Jika tingkat UMR terus mengalami peningkatan bisa disimpulkan bahwa pendapatan secara umum masyarakat di Kabupaten Blitar juga meningkat. Sayangnya pertumbuhan ini tidak merata di semua wilayah Kabupaten Blitar. Berdasarkan data BPS Kabupaten Blitar, bahwa pada tahun 2015 dari 7146 pencari kerja, hanya tersedia 4352 kesempatan kerja, dan 3363 yang terpenuhi. Hanya sekitar 60% yang dapat menikmati peningkatan UMR tersebut. Sehingga mereka yang tidak menerima pendapatan sebesar UMR berusaha untuk mencari penghasilan tambahan dengan segala cara. Termasuk ‘mengganggu’ mereka yang berpenghasilan lebih tinggi sehingga berpotensi konflik.

Dalam pengelolaan objek wisata dinas terkait melibatkan pihak ketiga agar lebih efektif dan efisien. Meskipun dalam prakteknya juga berpotensi menimbulkan konflik kepentingan juga. Potensi munculnya eksternalitas seperti sengketa karyawan non-PNS yang ditempatkan di loket-loket retribusi. Fenomena inilah yang akhirnya mendorong penulis untuk mengambil penelitian dengan judul *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Oportunistik dalam Pengelolaan Retribusi Wisata*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah faktor status pegawai, masa kerja, pendidikan, total penghasilan bulanan dan tempat kerja berpengaruh terhadap munculnya kecenderungan perilaku oportunistik di dalam pengelolaan retribusi wisata?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Mengetahui faktor status pegawai, masa kerja, pendidikan, total penghasilan bulanan dan tempat kerja berpengaruh terhadap munculnya kecenderungan perilaku oportunistik di dalam pengelolaan retribusi wisata.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Tinjauan Umum tentang Perilaku Oportunistik**

Perilaku oportunistik dapat didefinisikan sebagai mencari kepentingan pribadi atau diri sendiri dengan menggunakan tipu daya (Williamson : 1985). Perilaku oportunistik mengacu pada tindakan spesifik yang dilakukan satu pihak, sehingga terjadi pengaturan yang tidak sama (tidak setara) dengan pihak lainnya yang berhubungan. Perilaku ini terjadi misalnya saat pemasok menahan informasi kritis atau penting hanya bagi kepentingan dirinya sendiri, memutarbalikkan fakta-fakta, menerapkan tipu daya, atau mengambil keuntungan dari mitra dagang. Selain itu, oportunisme mengarah pada tindakan, seperti memotong/menahan atau mendistorsi informasi penting, tidak memenuhi janji atau kewajiban, berbohong, atau berbuat curang (Wathne dan Heide, 2000; Williamson, 1985).

Oportunisme adalah kebijakan sadar dan praktek mengambil keuntungan egois keadaan, dengan tanpa memperhatikan prinsip-prinsip. Istilah ini dapat diterapkan kepada individu, kelompok, organisasi, gaya, perilaku, dan tren. Oportunisme atau "perilaku oportunistik" adalah sebuah konsep penting dalam bidang-bidang seperti ekonomi biaya transaksi, biologi evolusi, teori permainan, etika, psikologi, sosiologi dan politik. Model IGMOB (*integrated general model of opportunistic behaviour*) mengidentifikasi 15 (lima belas) penyebab perilaku oportunistik yaitu: (i) temporalitas (kesementaraan) hubungan; (ii) kesamaan (kemiripan) budaya; (iii) formalisasi hubungan; (iv) tata-kelola hubungan; (v) keseimbangan kekuasaan; (vi) pengaruh timbal-balik; (vii) kerjasama berbasis kepemilikan; (viii) atmosfer toleransi; (ix) saling menghormati (respek); (x) kepuasan hubungan; (xi) lama hubungan; (xii) sanjungan (rayuan) berlebihan; (xiii) sikap sinisme; (xiv) tendensi menipu (berbohong); dan (xv) relativitas.

### **B. Keterkaitan Perilaku Oportunistik dan Status Pegawai**

Meskipun secara tanggung jawab PNS lebih banyak ikatan hukum yang menyertai tugas kerjanya, namun hak berupa tunjangan pensiun dan tunjangan hari tua masih menjadi daya tarik para pencari kerja. Sedangkan di lingkungan pemerintahan juga dikenal adanya pegawai non-PNS. Pegawai non-PNS ini umumnya disebut pegawai honorer/kontrak. Dalam kaitannya dengan perilaku oportunistik ini, perbedaan wewenang dan hak yang didapat antara pegawai dengan status PNS dan non-PNS dimungkinkan munculnya konflik antar personal yang mengurangi rasa hormat dan ketidakpercayaan sehingga memperbesar munculnya perilaku oportunistik.

### **C. Keterkaitan Perilaku Oportunistik dan Masa Kerja**

Seluruh masa kerja PNS sejak diterima sebagai CPNS sampai masa pensiun telah diatur di dalam keputusan Kepala BKN No.11 tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 12 Tahun 2002 sehingga jelas tentang awal dan akhirnya. Sedangkan untuk pegawai non-PNS diterapkan masa kerja berdasarkan terhitung mulai tanggal pegawai tersebut diangkat dan bekerja di dinas terkait. Tidak ada kepastian jenjang karir bagi pegawai non-PNS, Semakin lama masa kerjanya dengan tanggung jawab yang hampir sama dengan PNS kompetensi yang dimiliki bisa menolong untuk perbaikan jenjang karirnya. Masa kerja yang lebih lama dapat memicu munculnya perilaku oportunistik karena semakin mengerti celah dr setiap kebijakan yang ada dan mempunyai wewenang lebih dengan jenjang karir yang lebih jelas.

### **D. Keterkaitan Perilaku Oportunistik dan Tingkat Pendidikan**

Menurut Fuad (2005) dalam bukunya pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani). Tujuan pendidikan itu bersifat normatif, yaitu mengandung unsur norma yang bersifat memaksa, tetapi tidak bertentangan dengan hakikat perkembangan peserta didik serta dapat diterima oleh masyarakat sebagai nilai hidup yang baik (Tirtarahardja et al., 2005). Pemahaman terhadap nilai norma yang baik yang didapat dari proses pendidikan ini seharusnya dapat menjadi kontrol bagi seseorang untuk menjauhi segala bentuk perbuatan curang (perilaku oportunistik) di dalam beraktifitas sehari-hari termasuk di dalam hal bekerja. Tidak hanya fokus dalam memenuhi

kebutuhan pribadinya tetapi juga memperhatikan kepentingan bersama dan keuntungan bersama yang dapat dihasilkan dari proses bekerja itu sendiri.

#### **E.Keterkaitan Perilaku Oportunistik dan Total Penghasilan Bulanan**

Pendapatan adalah sejumlah penghasilan yang diperoleh masyarakat atas prestasi kerjanya dalam periode tertentu, baik harian, mingguan, bulanan maupun tahunan (Sukirno, 2006). Menurut Keynes, besar kecilnya pendapatan/penghasilan sangat mempengaruhi pengeluaran konsumsi seseorang. Semakin tinggi pendapatan seseorang maka alokasi untuk pengeluaran konsumsinya juga akan meningkat secara otomatis. Kecenderungan untuk berkonsumsi inilah yang juga mempengaruhi usaha untuk meningkatkan pendapatan. Usaha untuk meningkatkan pendapatan inilah yang bisa memicu timbulnya perilaku oportunistik. Ketidakpastian pendapatan khususnya bagi pegawai kontrak juga dapat memunculkan perilaku oportunistik.

#### **F.Keterkaitan Perilaku Oportunistik dan Tempat Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Harrianto, 2010). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Sakitri, 2009;Nurhaida, 2010).

Perilaku oportunistik bisa muncul akibat kelemahan pengawasan yang salah satunya disebabkan oleh jauhnya lokasi dengan potensi terjadinya perilaku oportunistik. Selain itu, ketidaknyamanan tempat kerja yang bisa disebabkan oleh relasi antar pegawai dan fasilitas yang kurang memadai juga sangat berpotensi munculnya perilaku oportunistik. Fasilitas di sini bisa berupa sambungan internet yang tidak semua tempat memungkinkan untuk dipasang jaringan internet dan CCTV.

#### **G. Retribusi Daerah**

Menurut UU No.34 Tahun 2004 dan PP No.66 Tahun 2001 retribusi daerah dapat disimpulkan sebagai kontra prestasi yang telah diberikan oleh pemerintah daerah terhadap mereka yang telah menikmati pelayanan dan pelaksanaannya didasarkan atas peraturan yang berlaku. Di dalam UU No.34 Tahun 2000 retribusi daerah dapat digolongkan ke dalam 3 macam : (i) Retribusi Jasa Umum, (ii) Retribusi Jasa Usaha, (iii) Retribusi Perizinan tertentu. Pungutan daerah yang berupa retribusi akan sangat besar kontribusinya terhadap pendapatan daerah apabila semua sembarang pendapatan sektor retribusi ini dipungut secara intensif. Hal ini semuanya tergantung potensi dan sarana yang dimiliki daerah yang dapat dimanfaatkan untuk pelayanan terhadap pemakaian jasa daerah.

##### **1. Fungsi Retribusi Daerah :**

Sebagaimana pajak, maka fungsi dari retribusi adalah sebagai berikut (Mardiasmo, 2002) :

###### **a. Penerimaan**

Fungsi penerimaan adalah merupakan fungsi pokok dari retribusi, artinya retribusi dijalankan sebagai alat untuk menutup APBD, terutama yang menyangkut kelancaran penyediaan jasa dan pelayanan kepada masyarakat pembayar retribusi.

###### **b. Pengatur**

Fungsi pengatur retribusi artinya retribusi digunakan sebagai alat atau perangkat untuk menata kehidupan ekonomi dan sosial dari masyarakat.

##### **2. Syarat pemungutan retribusi :**

Pemungutan retribusi harus adil (syarat keadilan) (ii) Pemungutan retribusi harus berdasarkan UU (syarat yuridis) (iii) Tidak mengganggu perekonomian (syarat ekonomis). (iv) Pemungutan retribusi harus efisien (syarat finansial) (v) Sistem Pemungutan harus sederhana

##### **3. Potensi Retribusi**

Definisi potensi adalah kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan kekuatannya. Dengan demikian, jika pengertian potensi tersebut dikaitkan dengan potensi retribusi, maka potensi retribusi dapat diartikan sebagai suatu jumlah retribusi yang dapat diterima atau dipungut dan kemungkinan dapat dikembangkan. Kemampuan yang dapat dikembangkan ini sesuai dengan keadaan obyeknya dan diharapkan dapat dipungut dari wajib retribusi pada waktu tertentu atau sebagai suatu kemampuan maksimal dari dasar (basis) retribusi itu sendiri untuk dieksploitasi dan kemampuan optimal untuk mengeksploitasinya (Ekalaya, 2005).

##### **4. Retribusi Objek Wisata**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 13 Tahun 2011 tentang Retribusi Jasa Usaha mengatur salah satunya tentang Retribusi Tempat Rekreasi dan Olahraga dalam pasal 47 ayat 1 menyebutkan : “Objek Retribusi Tempat Rekreasi dan Olah Raga adalah pelayanan tempat rekreasi, pariwisata, dan olah raga yang disediakan, dimiliki, dan/atau dikelola oleh Pemerintah Daerah.”

## H. Teori Keagenan

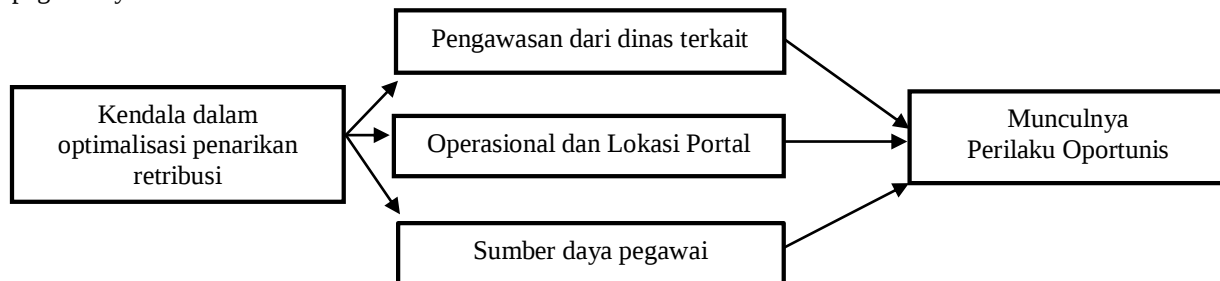
Dalam penelitian ini penulis menambahkan teori pendukung yakni teori keagenan karena di dalam pengelolaan objek wisata, Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga melibatkan pihak ketiga sebagai pengelola pada beberapa objek wisata. Teori keagenan digunakan untuk menganalisis susunan perjanjian diantara dua atau lebih individu (prinsipal dan agen), kelompok atau organisasi.

## I. Studi terdahulu

Sebagian besar studi terdahulu menggunakan data sekunder dan regresi berganda biasa. Subjeknya juga sebagian besar ada lembaga legislatif DPR. Secara umum penjelasannya adalah bahwa perilaku oportunistik muncul karena besarnya jumlah anggota DPR sehingga juga berdampak pada besarnya dana yang dikeluarkan untuk aktifitas DPR yang pada akhirnya menimbulkan celah untuk dimanfaatkan pelaku untuk mengambil keuntungan dari hal tersebut. Sebagian penelitian juga menyimpulkan bahwa perilaku oportunistik dikaitkan dengan penyelenggaraan keuangan daerah.

## J. Kerangka Pemikiran

Teori perilaku oportunistik dijadikan sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga sebagai pihak berwenang di dalam pengelolaan objek wisata dengan melibatkan pihak ketiga/swasta yang orientasi kerjanya adalah keuntungan. Salah satu indikatornya adalah upah murah dan sering terlambat dalam pembayarannya juga mendorong tidak maksimalnya kinerja dari para pegawainya.



## K. Hipotesis

Berdasarkan uraian kajian teori yang terurai di atas penulis memberikan beberapa hipotesis berikut ini :

### Secara Parsial

#### a. Hipotesis untuk variabel $X_1$

$H_0$  : status pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik.

$H_A$  : status pegawai berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik.

#### b. Hipotesis untuk variabel $X_2$

$H_0$  : masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik.

$H_A$  : masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik.

#### c. Hipotesis untuk variabel $X_3$

$H_0$  : tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik.

$H_A$  : tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik.

#### d. Hipotesis untuk variabel $X_4$

$H_0$  : total penghasilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik.

$H_A$  : total penghasilan bulanan berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik.

#### e. Hipotesis untuk variabel $X_5$

$H_0$  : tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik.

$H_A$  : tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik.

### 2.11.2 Secara Simultan

$H_0$  : status pegawai, masa kerja, tingkat pendidikan, total penghasilan dan tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik.

$H_A$  : status pegawai, masa kerja, tingkat pendidikan, total penghasilan dan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik.

## C. MEODOLOGI PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian inferensial. Penelitian inferensial yaitu suatu penelitian dengan melakukan analisis hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis. Dengan demikian kesimpulan penelitian jauh melampaui data kuantitatif. Dalam penelitian ini kita dapat berbicara mengenai besarnya peluang kesalahan dalam pengambilan kesimpulan. Pada penelitian inferensial, dilakukan prediksi.

### B. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan kerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Blitar, baik di kantor maupun loket kawasan wisata.

### C. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan generalisasi, baik itu terdiri dari subjek atau objek yang diteliti, yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti, kemudian dipelajari dan di ambil kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan kerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Blitar baik di kantor dinas maupun di lapangan.

#### b. Sampel

Sampel adalah kumpulan individu yang terpilih dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang dianggap bisa mewakili populasi dari sebuah penelitian (Iqbal, 2002). Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dalam pengambilan sample. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

### D. Variabel Penelitian

Variabel adalah karakteristik atau keadaan yang dapat berubah atau memiliki nilai yang berbeda untuk individu yang berbeda (Frederick dan Larry, 2014). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel ekonomi dan non-ekonomi. Macam-macam variabel dalam penelitian menurut (Sugiyono, 2008) : Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kecenderungan berperilaku oportunistik. Sedangkan variabel independennya adalah status pegawai (X1), masa kerja (X2), tingkat pendidikan (X3), Total Penghasilan bulanan (X4), dan tempat kerja (X5).

### E. Variabel operasional.

Berikut adalah penjelasan variabel operasional yang digunakan dalam penelitian:

1. Kecenderungan berperilaku oportunistik (Y) Perilaku oportunistik merupakan perilaku yang berusaha mencapai keinginan dengan segala cara bahkan dengan cara ilegal sekalipun. Variabel ini merupakan variabel *dummy* menggunakan dua kategori, 1 untuk cenderung berperilaku oportunistik dan 0 lainnya. Penentuan skor 0 dan 1 berdasarkan nilai jawaban responden pada lembar kuisioner yang dijumlah kemudian ditentukan nilai tengahnya (median).
2. Status pegawai (X1) meliputi status kepegawaian responden di lingkungan kerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Blitar karena dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori responden, Pegawai Negeri Sipil dan pegawai kontrak. Karena di dalam pengelolaan objek wisata melibatkan pihak ketiga. Sebagian besar pihak ketiga menggunakan jasa pegawai kontrak.
3. Masa kerja (X2) adalah lama bekerja responden di lingkungan Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga yang dinyatakan dalam satuan tahun. Dalam penelitian dikategorikan dalam jangka waktu  $< 4$  tahun dan  $\geq 4$  tahun.
4. Tingkat pendidikan (X3) adalah tingkat pendidikan terakhir yang berhasil ditamatkan responden. Merupakan variabel *dummy* dengan menggunakan dua kategori, yaitu 1 untuk  $> \text{SMA}$  dan 0 untuk  $\leq \text{SMA}$ .
5. Total penghasilan bulanan (X4) adalah keseluruhan jumlah penghasilan responden yang dalam penelitian ini dihitung dalam jangka waktu 1 bulan. Total penghasilan merupakan variabel *dummy* dengan menggunakan dua kategori, yaitu 1 untuk penghasilan  $> 2,5$  juta rupiah dan 0 untuk total penghasilan  $\leq 2,5$  juta.
6. Lingkungan kerja (X5) merupakan lokasi/tempat di mana responden bekerja. Di dalam penelitian ini ada 2 kategori lokasi kerja responden yakni kategori 1 di kantor dinas dan ) di loket retribusi.

### F. Jenis Sumber Data

Data adalah pengukuran (Frederick dan Larry, 2014). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Data primer dalam penelitian ini di peroleh dari kuisioner yang diberikan kepada responden yaitu pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Blitar.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian berupa jurnal, studi kepustakaan, literatur-literatur yang berkaitan dengan artikel perekonomian dan data sekunder yang lain yang diambil secara online melalui media internet serta dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Blitar. Data sekunder di sini digunakan sebagai data pendukung saja.

## G. Teknik Pengumpulan data

### Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2009) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pernyataan terbuka atau tertutup, yang dapat diberikan langsung maupun dikirim lewat kantor pos. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang baik, sehingga responden dengan sukarela memberikan berita yang objektif sesuai dengan kenyataan yang cepat dan tepat.

### Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti. Pelaksanaan wawancara dapat dilakukan dengan secara langsung maupun tidak langsung (menggunakan alat). Metode wawancara ini digunakan peneliti untuk memperoleh informasi tambahan untuk memperkuat argumentasi penulis.

## H. Analisis Data

### Analisis Inferensial

Teknik analisis secara inferensial. Merupakan statistik yang dipakai untuk melakukan analisis data dengan cara membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Ciri-cirinya yaitu digunakannya rumus statistik tertentu, lalu hasil perhitungan yang sudah dilakukan itulah yang nantinya akan menjadi dasar dari pembuatan generalisasi yang berasal dari sumber bagi populasi.

### Metode Analisis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat statistik. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan model regresi logistik (Logistic Regression model), sebab variabel dependen bersifat kategorikal (*Dummy*). Kategori paling dasar pada model tersebut menghasilkan binerry values yang dituliskan dengan menggunakan angka 0 (nol) dan 1 (satu) kategori yang dihasilkan dari probabilitas terjadinya kategori tersebut.

Model penelitian regresi logistik dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\ln \frac{p}{1-p} = \alpha + \beta_1 (\text{Status Pegawai}) + \beta_2 (\text{Lama Bekerja}) + \beta_3 (\text{Tingkat Pendidikan}) + \beta_4 (\text{Total Penghasilan}) + \beta_5 (\text{Tempat kerja}) + e$$

### Uji -2Log Likelihood

Berdasarkan fungsi -2Log Likelihood, dimana jika terjadi penurunan -2Log Likelihood pada langkah berikutnya maka model tersebut menunjukkan model regresi yang baik dan dapat di terima karena sesuai dengan data observasinya (model fit atau sesuai dengan data), dan model akan semakin baik jika variabel independen (bebas) ditambahkan ke dalam model.

### Uji Omnibus Test of Model Coefficients

Pengujian ini dilakukan untuk menguji secara simultan atas variabel independen apakah memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian ini dilakukan berdasarkan pada nilai signifikansi sedangkan nilai *Chi-square* merupakan penurunan nilai -2 Log Likelihood. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 5% maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan variabel independen dalam model penelitian secara simultan dapat memprediksi variabel dependen.

### Uji Nagelkerke's R square

Nagelkerke's R square dapat di intepretasikan seperti nilai R square pada *multiple regression* dan nilainya bervariasi dari 0 sampai 1. Hasil dari Nagelkerke's R square digunakan untuk menjelaskan seberapa besar model mampu menjelaskan variabel dependen dengan menggunakan independen yang digunakan dalam penelitian yang sedang dilakukan dan pada umumnya Nagelkerke's R square lebih besar dari nilai koefisien *cox and snell R square*.

### Uji Hosmer and Lemeshow

Uji Hosmer and Lemeshow Test adalah metode statistik yang digunakan untuk melihat kecocokan antara data empiris dengan model. Tujuan dari uji Hosmer and Lemeshow Test yaitu, untuk menguji kecukupan data pada model regresi logistik.

### Uji Hipotesis

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya adalah konstan.

Langkah pengujiaannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_A$

- $H_0 : b_i \leq 0$  berarti  $H_0$  tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dan dependen.
- $H_A : b_i > 0$  artinya  $H_A$  ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat

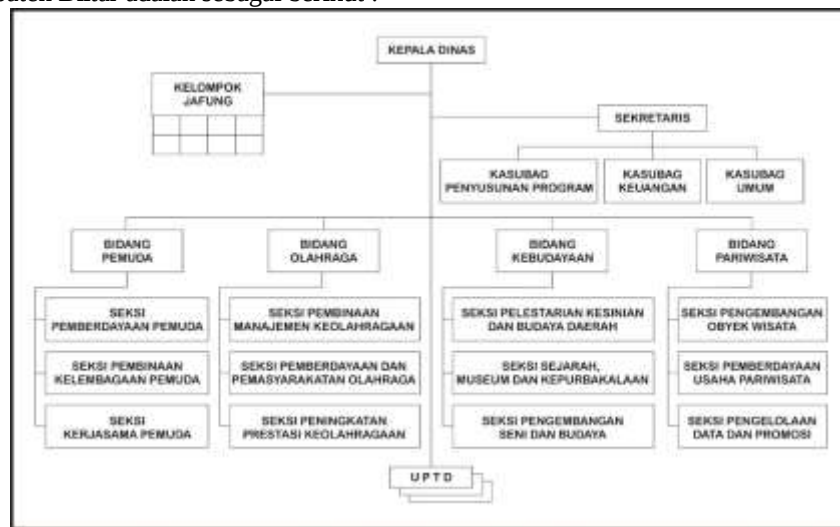
## 2. Tes Statistik

- Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel.

## BAB IV PEMBAHASAN

### A. Diskripsi Objek Penelitian

Seperti dijabarkan sebelumnya bahwa objek penelitian adalah pegawai dan loket retribusi di lingkungan kerja Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata. Dalam Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Blitar, Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata adalah unsur pelaksana otonomi daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan tugas otonomi dan tugas pembantuan bidang pemuda, olahraga, kebudayaan dan pariwisata. Bagan sstruktur organisasi di Dinas Parbudpora Kabupaten Blitar adalah sebagai berikut :



### B. Diskripsi Karakteristik Reponden

Kuisisioner diberikan langsung oleh peneliti agar memudahkan responden dalam mengisi kuisisioner. Jadi keseluruhan jumlah kuisisioner yang dibagikan adalah sebanyak 58 eksemplar. Dari jumlah tersebut kuisisioner yang kembali kepada peneliti sebanyak 55 eksemplar dengan keterangan 2 responden sedang cuti sakit dan 1 responden tidak sedang di tempat. Keseluruhan kuisisioner diisi sesuai dengan instruksi peneliti. Jadi jumlah kuisisioner yang diteliti sebanyak 55 eksemplar.

### C. Karakteristik Responden

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

| Jenis kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Pria          | 35     | 64             |
| Wanita        | 20     | 36             |
|               | 55     | 100            |

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan usia :

| Usia       | Jumlah | Presentase (%) |
|------------|--------|----------------|
| 20 – 30 th | 8      | 14,6           |
| 31 - 40 th | 20     | 36,3           |
| 41 – 50 th | 18     | 32,7           |
| 51 – 60 th | 9      | 16,4           |
|            | 55     | 100            |

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan :

| Pendidikan | Jumlah | Presentase (%) |
|------------|--------|----------------|
| ≤ SMA      | 28     | 50,9           |
| Diploma    | 5      | 9,1            |
| ≥ Sarjana  | 22     | 40             |
|            | 55     | 100            |

#### D. Pengujian Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Menurut Ghozali (2012), analisis data yang menggunakan regresi logistik adalah dengan menilai *overall fit model* terhadap data. Metode yang digunakan pada regresi logistik dalam penelitian ini adalah metode enter dengan signifikansi 5%.

##### Uji 2Log Likelihood

Adanya penurunan *Log Likelihood* berarti bahwa model regresi semakin baik. Hasil uji fit data disajikan oleh Tabel 4.4 sebagai berikut:

| -2Log Likelihood      | Nilai  |
|-----------------------|--------|
| Nilai awal (block 0)  | 73,145 |
| Nilai akhir (block 1) | 49,821 |

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa telah terjadi penurunan nilai *-2Log Likelihood* sebesar 23,324 yang mengindikasikan bahwa model fit dengan atau model dapat diterima karena cocok dengan data observasinya.

##### Omnibus test of Model Coefficients

|             | Chi-square | Df | Sig. |
|-------------|------------|----|------|
| Step 1 Step | 23.324     | 5  | .000 |
| Block       | 23.324     | 5  | .000 |
| Model       | 23.324     | 5  | .000 |

Berdasarkan hasil *Omnibus Test of Model Coefficients* yang disajikan dalam tabel 4.5 diperoleh nilai signifikansi 0,000. Apabila dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5% maka tentunya nilai hasil uji *Omnibus Test of Model Coefficients* lebih kecil. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini layak untuk digunakan dan penggunaan variabel independen dalam model penelitian ini secara simultan atau bersama-sama dapat memprediksi variabel dependennya.

##### Uji Koefisien Diterminasi (*Nagelkerke's R Square*)

| Step | -2 Log likelihood   | Cox & Snell R Square | Nagelkerke R Square |
|------|---------------------|----------------------|---------------------|
| 1    | 49.821 <sup>a</sup> | .346                 | .470                |

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,470. Hal ini mengandung arti bahwa variabel dependen yaitu kecenderungan

berperilaku oportunistik dipengaruhi sebesar 47% oleh variable independennya yaitu, status pegawai, masa kerja, tingkat pendidikan, total penghasilan bulanan, dan tempat kerja, sedangkan sisanya sebesar 53,1% dijelaskan oleh variable lain yang tidak masuk dalam penelitian.

#### **Hosmer and Lemeshow Test**

| Hosmer and Lemeshow Test |            |    |      |
|--------------------------|------------|----|------|
| Step                     | Chi-square | df | Sig. |
| 1                        | 1.240      | 6  | .975 |

Berdasarkan hasil Uji *Hosmer and Lemeshow Test* yang tersedia pada table 4.7 diperoleh nilai *Chi-square* sebesar 2,020 dengan nilai signifikansi 0,980 yang nilainya jauh di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat diterima dan layak digunakan untuk melanjutkan pengujian dalam penelitian ini karena cocok dengan data-data observasinya.

#### **Persamaan Regresi dan uji Hipotesis**

**Variables in the Equation**

|                        |        |       |        |    |      |        | 95% C.I. for EXP(B) |         |
|------------------------|--------|-------|--------|----|------|--------|---------------------|---------|
|                        |        |       |        |    |      |        | Lower               | Upper   |
|                        | B      | S.E.  | Wald   | Df | Sig. | Exp(B) |                     |         |
| Step 1 <sup>a</sup> X1 | .149   | .783  | .036   | 1  | .849 | 1.160  | .250                | 5.384   |
| X2                     | 2.153  | .903  | 5.688  | 1  | .017 | 8.615  | 1.468               | 50.562  |
| X3                     | -.081  | .760  | .011   | 1  | .915 | .922   | .208                | 4.093   |
| X4                     | 3.014  | .926  | 10.591 | 1  | .001 | 20.365 | 3.316               | 125.082 |
| X5                     | -2.442 | .888  | 7.565  | 1  | .006 | .087   | .015                | .496    |
| Constant               | -2.112 | 1.140 | 3.428  | 1  | .064 | .121   |                     |         |

Berdasarkan table 4.8 diperoleh hasil dari perhitungan regresi logistik yang telah dilakukan menghasilkan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$\ln \frac{P}{1-P} = -2112 + 0,149X1 + 2,153X2 - 0,081X3 + 3,014X4 - 2,442X5$$

#### **Odd Ratio**

Odd Ratio adalah perbandingan peluang terjadinya suatu kejadian dibandingkan peluang tidak terjadinya kejadian tersebut. Dalam tabel 4.8, hasil uji statistik dengan SPSS Odd ratio diperoleh berdasarkan angka pada kolom *Exp(B)*, dan sesuai nilai Ood Ratio pada kolom Exp (B) berdasarkan table 4.8 tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pegawai dengan status PNS memiliki kecenderungan berperilaku oportunistik sebesar 1,180 kali lebih tinggi lipat daripada yang berstatus non-PNS
2. Responden yang memiliki masa kerja diatas 4 tahun memiliki kecenderungan berperilaku oportunistik sebesar 8,615 kali lebih tinggi dibanding responden yang bekerja di kurang dari 4 tahun.
3. Responden dengan pendidikan di atas SMA memiliki kecenderungan berperilaku oportunistik 0.922 kali (lebih rendah) untuk berperilaku oportunistik daripada yang berpendidikan SMA ke bawah.
4. Responden yang memiliki total penghasilan bulanan di atas 2,5 juta maka memiliki kecenderungan berperilaku oportunistik sebesar 20,365 kali lebih tinggi daripada yang berpenghasilan kurang dari 2,5 juta.
5. Responden yang bekerja di kantor dinas memiliki kecenderungan berperilaku oportunistik 0,087 kali lebih rendah yang bekerja di loket retribusi.

Dari penjelasan di atas maka berikut adalah penjelasan masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Pengujian terhadap variabel status pegawai (X1)

Dari data yang diolah menyebutkan bahwa status pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 22 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,849 atau lebih dari 0,05.

2. Pengujian terhadap variabel masa kerja (X2)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22 dapat diketahui bahwa masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kecenderungan berperilaku oportunistik. Hal ini karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,017 atau kurang dari 0,05.

### 3. Pengujian terhadap variabel tingkat pendidikan (X3)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kecenderungan berperilaku oportunistik. Hal ini karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,915 atau lebih dari 0,05.

### 4. Pengujian terhadap variabel total penghasilan bulanan (X4)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22 dapat diketahui bahwa total penghasilan bulanan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kecenderungan berperilaku oportunistik. Hal ini karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,001 atau kurang dari 0,05.

### 5. Pengujian terhadap variabel (X5)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22 dapat diketahui bahwa tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kecenderungan berperilaku oportunistik. Hal ini karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,006 atau kurang dari 0,05.

## **Analisis Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Status Pegawai terhadap Kecenderungan berperilaku oportunistik**

Variabel status pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kecenderungan berperilaku oportunistik dikarenakan adanya atmosfer toleransi dan dalam relasi antar pegawai baik PNS maupun non-PNS. kedua kelompok pegawai ini dianggap memiliki kemiripan budaya atau cara berpikir sebagai salah satu penyebab munculnya perilaku oportunistik, bahwa mereka sama-sama bekerja sehingga kerugian sedikit tidak perlu ditindaklanjuti. Jadi status pegawai tidak mempengaruhi kecenderungan berperilaku oportunistik.

## **Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kecenderungan Berperilaku Oportunistik**

Masa kerja merupakan jangka waktu yang ditempuh seorang pegawai menjalani pekerjaannya. Semakin lama seseorang bekerja di suatu tempat, diasumsikan akan memberikan pengalaman kerja individu yang akan menentukan pertumbuhan pekerjaan dan jabatan (Faizin, 2008). Dalam model IGMOB (*integrated general model of opportunistic behaviour*) juga disebutkan salah satu penyebab munculnya perilaku oportunistik adalah lama hubungan yang dapat menimbulkan kepercayaan dan respek sehingga kontrol terhadap sebuah pelanggaran akan berkurang. Sehingga benar apabila masa kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik.

## **Analisis Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kecenderungan Berperilaku Oportunistik**

Tingkat pendidikan formal yang semakin tinggi, berakibat pada peningkatan harapan dalam hal karier dan perolehan pekerjaan dan penghasilan. Akan tetapi di sisi lain, lapangan kerja yang tersedia tidak selalu sesuai dengan tingkat dan jenis pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja tersebut (Ellitan, 2003). Maka dari itu tingkat pendidikan hanya berpengaruh pada kesempatan kerja dan penghasilan bukan pada perilaku kerjanya. Jadi benar apabila tingkat pendidikan tidak mempengaruhi kecenderungan berperilaku oportunistik.

## **Analisis Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Total penghasilan bulanan Terhadap Kecenderungan Berperilaku Oportunistik**

Menurut Keynes, besar kecilnya pendapatan/penghasilan sangat mempengaruhi pengeluaran konsumsi seseorang. Keynes dalam bukunya "*The General Theory of Employment, Interest, and Money*" menyatakan bahwa ada pengeluaran minimum yang harus dilakukan oleh masyarakat (konsumsi otonom) dan pengeluaran akan meningkat dengan bertambahnya pendapatan. Semakin tinggi pendapatan seseorang justru akan memicunya untuk keinginan terus menambah penghasilannya untuk memenuhi kebutuhan konsumsinya. Jadi akan mendorong seseorang/reponden untuk mendapatkan keuntungan dari pekerjaannya dengan berperilaku oportunistik. Karena salah satu motif seseorang berperilaku oportunistik adalah orang dapat membuat sebagian keuntungan untuk diri mereka sendiri dengan biaya paling tidak untuk diri mereka sendiri.

## **Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tempat Kerja Terhadap Kecenderungan Berperilaku Oportunistik**

Tempat kerja berkaitan erat dengan pengawasan. Semakin lemah pengawasan semakin mungkin perilaku oportunistik terjadi. Di dalam penelitian ini ada dua tempat di mana responden ditempatkan yaitu kantor dinas dan loket retribusi. Lokasi Kantor Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Blitar berada di pusat kota. Sedangkan sebagian besar lokasi loket wisata ada di wilayah administrasi Kabupaten Blitar, misalnya seperti 4 loket yang terletak di wilayah pantai selatan dengan jarak tempuh rata-rata 1,5 jam dari pusat kota dan lokasi terdekat yaitu loket retribusi di Kawasan Wisata Penataran dengan waktu tempuh sekitar 20 menit. Selain itu, ada loket retribusi yang waktu operasionalnya mencapai 24 jam. Kondisi ini menyebabkan pengawasan tidak bisa maksimal terutama di loket-loket retribusi sehingga kemungkinan munculnya perilaku oportunistik lebih tinggi daripada yang bekerja di kantor dinas.

## **BAB V PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh status pegawai negeri, masa kerja, pendidikan, total penghasilan bulanan, dan tempat kerja terhadap kecenderungan berperilaku oportunistik maka dapat diberikan kesimpulan bahwa :

1. Dalam pengelolaan retribusi wisata diketahui bahwa masa kerja, total penghasilan bulanan, dan tempat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan untuk berperilaku oportunistik. Ini berarti ketiga variabel tersebut menjadi indikasi yang kuat terhadap munculnya perilaku oportunistik di dalam pengelolaan retribusi wisata di Kabupaten Blitar sehingga perlu diperhatikan secara khusus di dalam menentukan sistem kerjanya ke depan.
2. Dalam pengelolaan retribusi wisata dapat diketahui bahwa status pegawai dan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan untuk berperilaku oportunistik. Meskipun tidak berpengaruh signifikan bukan berarti kemungkinan pengaruhnya tidak ada. Mungkin pengaruhnya sangat kecil tetapi tidak nol. Sehingga tetap perlu ada manajemen yang baik dalam menempatkan pegawai dan peraturan-peraturan yang menyertainya.

### **Saran**

Secara garis besar saran yang dapat diberikan berkaitan dengan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Adanya pembaharuan sistem kerja, penempatan dan pengawasan di dalam pengelolaan retribusi wisata untuk mengurangi terjadinya perilaku oportunistik yang berpotensi menguntungkan salah satu pihak dalam hal ini adalah pihak pengelola dan merugikan pihak yang lain yaitu pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Blitar
2. Perlu kehati-hatian dan ketelitian bagi peneliti selanjutnya dengan topik sejenis di dalam menentukan variabel yang akan digunakan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Wibowo, Alexander Joseph Ibnu. 2013. *Perilaku Oportunistik dalam Hubungan Kemitraan (Partnership) : Sebuah Analisis Konseptual dengan Menggunakan model IGMOB*. Bandung : Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Parahyangan.
- Gumiadi, Aan. 2016. *Determinan Perilaku Oportunistik Penyusunan Anggaran (Studi Pada Kabupaten/ Kota Di Provinsi Jawa Timur)*. Publikasi Ilmiah. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hendriawan, Erry. 2014. *Aparatur Pemerintahan Daerah Dalam Desentralisasi*. Jurnal Pendidikan. Cimahi : STKIP Pasundan.
- Republik Indonesia. 2002. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Tahun 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil*. Sekretariat Negara : Jakarta.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Sekretariat Negara Jakarta.
- Kabupaten Blitar. 2016. *Kabupaten Blitar dalam Angka 2016*. Badan Pusat Statistik : Blitar.
- Kabupaten Blitar. 2017. *Kabupaten Blitar dalam Angka 2017*. Badan Pusat statistik : Blitar.
- Junaidi. 2015. *Regresi dengan Variabel Dummy*. Jambi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
- Basuki, Agus Tri. \_\_\_\_\_. *Regresi Logistik*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Yakovleva, Elena, dkk. 2016. *Opportunistic Behavior As Behavior Manipulations*. Kazan : Federal University.
- Septiana, Vidya Arty. 2014. *Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang : Universitas Pandanarang.