

NILAI TUKAR SISTEM MONETER DAN PEREKONOMIAN GLOBAL

PROSIDING

**SEMINAR NASIONAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAMULANG**

TANGERANG SELATAN, 26 OKTOBER 2019

PENERBIT UNPAM PRESS

Nilai Tukar, Sistem Moneter dan Perekonomian Global

Prosiding Seminar Nasional

Editor : Rissa Hanny, Risza Putri Elburdah, Widia Astuti

Reviewer

Dr. Kasmad, S.E., M.M.

Dr. Udin Ahidin, S.E., M.M., CMA

Dr. Juhaeri, S.Kom., M.M

Editor

Rissa Hanny, S.Psi., S.Pd., M.M

Risza Putri Elburdah, S.Pt., M.M

Widia Astuti, S.E., M.M

Layout

Rissa Hanny, S.Psi., S.Pd., M.M

First Published in 2019

21x29,7 cm; iv, 230 pages

ISBN: 978-602-5867-91-0

@2019 by Penerbit Unpam Press

PENERBIT

UNPAM PRESS

Kantor Pusat :

Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat, Pamulang

Kota Tangerang Selatan – Banten

Telp./Fax : 021-741 5952

Website: www.unpam.ac.id

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apapun, termasuk cara penggunaan mesin fotocopy, tanpa izin sah dari penulis.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kami Panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia yang luar biasa sehingga Program Studi Manajemen dapat menyelenggarakan Seminar Nasional dengan Tema “Nilai Tukar, Sistem Moneter dan Perekonomian Global”. Seminar ini merupakan agenda dari Program Studi Manajemen yang selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas dalam bidang penelitian. Acara ini terselenggara atas kerjasama yang baik antar semua panitia di Program Studi Manajemen.

Akhir kata, kepada semua pihak yang telah membantu terselenggaranya acara seminar ini, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Kepada para pemakalah kami ucapkan terima kasih atas kepercayaannya untuk menjadi pemakalah pada seminar ini. Mudah-mudahan acara ini dapat berlanjut seterusnya dan kami menerima kritik dan saran untuk perbaikan.

Panitia

9	Komarudin dan Elizabeth Tika Kristina Hartuti	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI STRUCTURE SARANA TANGERANG	86-97
10	Rahmi Hermawati dan Herlan Aditya	PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ	98-112
11	Ela Hulasoh dan Syafira Utami Putri	PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. KIDDO MUSTIKA PRATAMA JAKARTA SELATAN	113-125
12	Aidil Amin Effendy dan Nurhayati	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BFI FINANCE INDONESIA Tbk.	126-139
13	Rahmi Andini Syamsuddin dan Setiawati	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KJPP SAPTO, KASMODIARD DAN REKAN	140-149
14	Rima Handayani dan Indhika Sukarno Putra	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDONESIA NIPPON SEIKI CIKANDE SERANG	150-160
15	Kemas Vivi Andayani dan Eka Nurjanah	PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SURYA PUTRA TRADING DI KOTA TANGERANG SELATAN	161-170
16	Kris Dipayanti Dan Kartika Sari	PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA (ALFAMART) CABANG JOMBANG	171-181
17	SUWANTO dan DARIANUS ELU	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAYA CIPTA ANUGERAH MANDIRI JAKARTA TIMUR	182-192

18	Nurwita dan Manarina	PENGARUH <i>LOAN DEPOSIT RATIO</i> (LDR) , <i>CAPITAL ADEQUACY RATIO</i> (CAR) TERHADAP <i>RETURN TO ASSETS</i> (ROA) PADA BANK BCA.	193-204
19	Priehadi dhasa eka dan Suwanto	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAHKOTA PETRIEDO INDOPERKASA JAKARTA UTARA	205-214
20	Eni Puji Astuti , Farah Maulia Husna	PENGARUH NET INTEREST MARGIN (NIM) DAN BIAYA OPERASIONAL PENDAPATAN OPERASIONAL (BOPO) TERHADAP RETURN ON ASSET (ROA) PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA, TBK	215-225
21	Ifa Nurmasari dan Sulistiawati	PENGARUH <i>WORKING CAPITAL TURNOVER</i> DAN <i>DEBT TO ASSET RATIO</i> TERHADAP <i>RETURN ON ASSETS</i> PADA PT KALBE FARMA Tbk PERIODE 2008-2017	226-236
22	Syarifah Ida Farida dan Mahmudah	PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN IBNU RUSYDI JAKARTA	237-247

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT SWADHARMA GRIYASATYA

Jaenudin dan Ahmad Midzam Fatkhul Muin
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
dosen00458@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Swadharma Griyasatya.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan metode rumus slovin dengan sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian Kualitas Pelayanan pada PT Swadharma Griyasatya responden memberikan jawaban yang bervariasi. Indikator *Relability* (Kehandalan) diperoleh skor sebesar 3,69, indikator *Responsiveness* (Daya Tanggap) skor sebesar 3,77, indikator *Assurance* (Jaminan) skor 3,87, indikator *Emphaty* (Empati) skor sebesar 3,79 sedangkan indikator *Tangibles* (Bukti Langsung) skor sebesar 3,85. Secara keseluruhan skor rata-rata dari lima indikator termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Kepuasan Pelanggan pada PT Swadharma Griyasatya responden, memberikan jawaban yang bervariasi. Indikator Kognitif skor sebesar 3,85, indikator Afektif skor sebesar 3,81, indikator Konatif rata-rata skor 3,98. Secara keseluruhan skor rata-rata dari lima indikator termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,617 atau 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(10.064 > 1,669)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan.

Kata Kunci: *Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan.*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kualitas pelayanan merupakan suatu strategi yang sangat penting bagi perkembangan dan keberhasilan organisasi bisnis. Konsep kualitas sering dianggap sebagai ukuran relative kebaikan suatu produk atau jasa yang terdiri dari atas kualitas desain dan kualitas kesesuaian. Menurut Kasmir (2012:279), dalam persaingan kita mengenal istilah “pesaing” yaitu perusahaan yang menghasilkan atau menjual barang atau jasa yang sama atau mirip dengan produk yang kita tawarkan. Pesaing suatu perusahaan dapat dikategorikan pesaing yang kuat dan yang lemah atau ada pesaing yang dekat yang memiliki produk yang sama atau memiliki produk yang mirip.

PT.Swadharma Griyasatya atau biasa dikenal dengan SGrS, merupakan anak perusahaan dana pensiun PT Bank Negara Indonesia Tbk (Persero) yang beralamat di Jl Raya Otista No 40A, Kampung Melayu, Jatinegara, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13330 ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang *property management service* khususnya jasa *building management* yang mencakup kebersihan Gedung, keamanan Gedung, pelayanan dan lainnya.

Untuk mengetahui tingkat Kualitas Pelayanan yang dilakukan PT Swadharma Griyasatya terhadap pelanggan sebagai objek penelitian dengan ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Swadharma Griyastya”**.

2. Perumusan Masalah

Setelah penulis melakukan identifikasi masalah, perumusan masalahnya adalah apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT.Swadharma Griyasatya.

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui kualitas pelayanan, tingkat kepuasan, dan pengaruh positif dan signifikan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT.Swadharma Griyasatya.

TINJAUAN PUSTAKA

Istilah manajemen, di antaraya dikemukakan oleh Daft, Richard L. yang dikutip oleh Edward Tanujaya (2010:8), menyatakan bahwa : Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Adapun Malayu S.P Hasibuan (2011:2), menyatakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan”. Sedangkan menurut Ricki W. Griffin (Ladzi Safroni,2012:47), fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan dan Pengambilan Keputusan (*planning and decision making*), pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*leading*) serta pengendalian (*controlling*).

1. Pemasaran

Pemasaran menurut Kotler dan Armstrong (2014:27) Pemasaran adalah proses dimana perusahaan menciptakan nilai bagi pelanggan dan membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan, dengan tujuan menangkap nilai dari pelanggan sebagai imbalannya. Atau *The process by which companies create value for customers and build strong customer relationships in order to capture value from customers in return*. Dari sini, secara kosespsional, ada sebuah proses bersifat dinamis dari waktu ke waktu. Hal ini berkaitan dengan aspek: Konsep produksi, konsep produk, konsep penjualan. konsep pemasaran, Konsep pemasaran global

2. Fungsi Pemasaran

Tujuan pemasaran adalah mengarahkan barang-barang dan jasa- jasa ke tangan konsumen. Untuk ini diperlukan kegiatan-kegiatan tertentu. Berbagai jenis kegiatan dan proses yang diperlukan karena spesialisasinya di dalam pemasaran itu disebut fungsi-fungsi pemasaran. Menurut Sunyoto (2012:36) fungsi-fungsi pemasaran dapat digolongkan sebagai berikut :

a. Fungsi Pertukaran

Fungsi pemasaran jenis pertukaran meliputi: Pembelian, Penjualan, Fungsi Penyediaan Fisik (meliputi: transportasi, dan pergudangan).

b. Fungsi Fasilitas, fungsi ini meliputi: Standartatis, Pembelanjaan (*financing*), Penanggungan Risiko (*risk bearing*) dan Penerangan Pasar (*market information*)

3. Manajemen Pemasaran

Sebagaimana dikemukakan oleh Kotler dan Keller (2013:27) Manajemen pemasaran adalah suatu gabungan antara seni dengan ilmu mengenai pemilihan target pasar dan membangun hubungan yang menguntungkan dengan mereka. Manajemen Pemasaran juga adalah proses perencanaan dan pelaksanaan dari perwujudan, pemberian harga, promosi dan distribusi dari barang-barang, jasa, dan gagasan untuk menciptakan pertukaran dengan kelompok sasaran yang memenuhi tujuan pelanggan dan organisasi.

4. Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan menurut Tjiptono (2014:268) Kualitas Pelayanan atau Jasa adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan (excellence) tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan.

Menurut Parasuraman yang dikutip oleh Fandy Tjiptono (2011:198) terdapat lima dimensi pokok dalam kualitas pelayanan sebagai: Reliabilitas (*Reliability*), Daya Tanggap (*Responsiveness*), Jaminan (*Assurance*), Empati (*Empathy*), Bukti Fisik (*Tangible*)

5. Kepuasan Pelanggan

Menurut Syaifuddin Azwar kepuasan nasabah dalam bukunya yang berjudul “Sikap Manusia” (2015:24-27) dapat dipengaruhi oleh 3 (tiga) indikator yaitu:

- Komponen kognitif yaitu yang berisi kepercayaan seseorang orang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap.
- Komponen afektif yaitu menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap.
- Komponen konatif yaitu menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada di dalam diri sendiri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya.

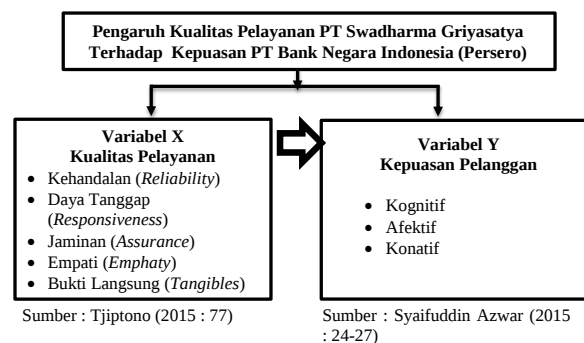
6. Hipotesis

Istilah Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai dua kata yaitu “hupo” artinya sementara dan thesis artinya pernyataan atau teori. Menurut Dantes (2012:164) Hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian. Selanjutnya Dantes (2012:164) menyatakan bahwa hipotesis merupakan penuntun bagi penelitian dalam menggali data yang diinginkan.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT Swadharma Griyasatya.

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT Swadharma Griyasatya.

7. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Swadharwa Griyasatya yang beralamat di Jl. Otista Raya No 40, Cawang, Jatinegara, Jakarta Timur. Untuk hal ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan yang dimulai bulan April sampai Juni 2019.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif yang menurut Sugiyono (2017:11) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian asosiatif ini maka dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3. Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) mendefinisikan “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Suharsimi Arikunto (2014:173), “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”, dan dalam hal ini populasinya di dapat dari hasil perhitungan keluhan konsumen selama 3 (Tiga) Bulan terakhir ini, dari April 2019 sampai Juni 2019. Populasi penelitian ini merupakan pelanggan yang berjumlah 65 orang, dengan jumlah penyebaran kuesioner kepada 65 orang responden yang sekaligus merupakan sampel. Dalam hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:215) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penelitian langsung di PT Swadharwa Griyasatya yang beralamat di Jl. Otista Raya No 40, Cawang, Jatinegara, Jakarta Timur. Secara tekniknya adalah dilakukan observasi, penyebaran kuesioner dan pendalaman melalui studi kepustakaan (*library research*).

5. Metode Analisis Data

Dalam metode analisis data, penelitian ini menggunakan perangkat alat uji: uji validitas, uji reliabilitas *Statistical Package for Social Science* SPSS, persamaan regresi dan korelasi dan lainnya sesuai normatifnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT.Swadharma Griyasatya atau biasa dikenal dengan SGrS adalah merupakan anak perusahaan dari dana pensiun PT Bank Negara Indonesia Tbk (Persero) yang kemudian dikelola menjadi perusahaan penyedia jasa Outsourcing yang beralamat di Jl Raya Otista No 40A, Kampung Melayu, Jatinegara, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13330. Adapun PT Swadharma Griyasatya memiliki banyak pilihan jasa Outsourcing yang bergerak di bidang *property management service* khususnya jasa *building management* yang mencakup kebersihan Gedung (*Cleaning Service*, Gondola, *Gardener* dan OB) keamanan (*Security*) Gedung, pelayanan (*Receptionist*, *Tenancy*) dan maupun lainnya.

a. Visi dan Misi, PT Swadharma Griyasatya

Visi :

Menjadi perusahaan swasta nasional yang unggul serta bermanfaat bagi banyak orang di industri jasa pelayanan dan property

Misi :

- 1) Mengoptimalkan layanan jasa dan solusi inovatif terhadap mitra usaha.
- 2) Mengembangkan kinerja SDM dengan pelatihan secara berkala
- 3) Menjalinkan kerjasama dengan mitra usaha dalam pengelolaan jasa layanan dan property
- 4) Mengutamakan layanan kebersihan, kenyamanan, keselamatan dan keamanan demi meningkatkan kepuasan pelanggan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas.

Tabel 1. Pengujian Validitas Instrumen Variabel X

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Petugas cekatan dalam menangani akan keluhan anda	0.603	0.244	Valid
2	Saya merasa puas dengan kemampuan petugas dalam menangani keluhan	0.652	0.244	Valid
3	Saya tidak terlalu lama menunggu keluhan ditangani dari waktu melapor	0.737	0.244	Valid
4	Saya tidak butuh laporan terlebih dahulu karena staff kami menjemput bola lebih dulu	0.365	0.244	Valid
5	Selalu menjaga kebersihan dan keamanan saat anda sedang bekerja	0.612	0.244	Valid
6	Anda merasa merasa aman dan nyaman pada saat dilayani oleh karyawan kami	0.829	0.244	Valid
7	Memiliki kesungguhan dalam merespon permintaan anda	0.763	0.244	Valid
8	Memberikan pelayanan yang sama tanpa melihat status social	0.793	0.244	Valid
9	Karyawan kami berpenampilan rapih dan bersih	0.751	0.244	Valid
10	Tempat kerja anda bersih dan nyaman	0.753	0.244	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas, semua item kuesioner pada variabel Kualitas Pelayanan (X) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.244), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2. Hasil Pengujian Variabel Y

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya mengetahui Hotline 24 jam PT Swadharma Griyasatya	0.683	0.244	Valid
2	Saya mengetahui kemana saya akan melapor ketika ada keluhan	0.451	0.244	Valid
3	Saya puas dengan pelayanan yang sudah diberikan	0.504	0.244	Valid
4	Saya mendapatkan petugas yang berkompeten dalam menangani keluhan yang saya alami	0.514	0.244	Valid
5	Saya mendapatkan informasi apabila ada sesuatu kegiatan	0.612	0.244	Valid
6	Saya merasa senang saat saya disapa oleh karyawan/petugas PT Swadharma Griyasatya	0.517	0.244	Valid
7	Saya merasa nyaman saat berkomunikasi dengan petugas	0.646	0.244	Valid
8	Saya menyempatkan waktu mendengarkan informasi yang diberikan	0.553	0.244	Valid
9	Saya mengikuti apabila ada instruksi yang diberikan oleh petugas	0.625	0.244	Valid

10	Saya tertarik dengan kegiatan yang diadakan PT Swadharma Griyasatya	0.709	0.244	Valid
----	---	-------	-------	-------

Berdasarkan data tabel di atas, semua item kuesioner pada variabel Kualitas Pelayanan (X) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,244), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

3. Uji Reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Kualitas Pelayanan (X)	0.865	0.244	Reliabel
2	Kepuasan Pelanggan (Y)	0.778	0.244	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kualitas Pelayanan (X) dan Kepuasan Pelanggan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,244).

4. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan pada variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Dalam penelitian ini adalah Kualitas Pelayanan (X) terhadap Kepuasan Pelanggan (Y) pada PT Swadharma Griyasatya. Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS Versi 24 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.061	2.473		5.687	.000
	Kualitas Pelayanan (X)	.646	.064	.785	10.064	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 14,061 + 0,646X$. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 14,061 diartikan bahwa jika variabel Kualitas Pelayanan tidak ada maka telah terdapat Kepuasan Pelanggan sebesar 14,061. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- 2) Nilai *coefisien betta* 0,646 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel Kualitas Pelayanan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Pelanggan sebesar 0,646 *point*.

5. Analisis Koefisien Korelasi.

Analisis koefisien korelasi dipergunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Swadharma Griyasatya. Adapun hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 24, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations ^b			
		Kualitas Pelayanan (X)	Kepuasan Pelanggan (Y)
Kualitas Pelayanan (X)	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Pelanggan (Y)	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
b. Listwise N=65			

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,785, dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Pelayanan (X) memiliki tingkat kekuatan pengaruh yang Kuat terhadap Kepuasan Pelanggan (Y).

6. Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 24, terlihat pada tabel bawah ini:

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.610	2.560
Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan (X)				

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,617 maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Pelayanan (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

7. Pengujian Hipotesis (Uji t).

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.061	2.473		5.687	.000
	Kualitas Pelayanan (X)	.646	.064	.785	10.064	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pelanggan (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,064 > 1.669)$, hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,10$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Swadharma Griyasatya

PENUTUP

1. Kesimpulan

Kualitas Pelayanan (X) pada PT Swadharma Griyasatya di kategorikan **baik**. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan rata-rata indikator pada variabel kualitas pelayanan (X) mendapatkan mean skor sebesar 3.79 dikategorikan dalam tabel interval 3.40 – 4.19. Kepuasan Pelanggan (Y), pada PT Swadharma Griyasatya di kategorikan **puas**. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan rata-rata indikator pada variabel kepuasan pelanggan (Y) mendapatkan mean skor sebesar 3.88 dikategorikan dalam tabel interval 3.40 – 4.19. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,061 + 0,646X$. Nilai konstanta sebesar 14,061 dan koefisien regresi 0,646 dimana koefisien regresi angkanya bernilai positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,785 atau memiliki pengaruh yang **kuat** dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,617 atau 61,7% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 61,7\%) = 38,3\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,064 > 1,669)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Swadharma Griyasatya.

2. Saran

Variabel Kualitas Pelayanan, indikator yang paling lemah adalah indikator nomor satu yaitu *Reliability* (Kehandalan) dimana hanya mencapai *score* 3,69 dengan responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 60% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 40%. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih cekatan dalam menangani keluhan dan ketidakpuasan akan kemampuan petugas sehingga dapat memberikan hasil yang lebih memuaskan sehingga kualitas pelayanan dapat meningkat. Variabel Kepuasan Pelanggan, indikator yang paling lemah adalah indikator nomor 2 yaitu Afektif dimana hanya mencapai *score* 3,81 yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 69,7% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 30,3%. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih mengolah kemampuan komunikasi karyawan/petugasnya agar pelanggan akan merasa lebih puas. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Swadharma Griyasatya sebesar 61,7%, nilai ini masih dapat ditingkatkan dengan cara perusahaan memberikan pembekalan / pelatihan dan pembinaan sesuai kebutuhan kepada karyawan sehingga bisa melayani pelanggan dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*” Rineka Jaya, Jakarta, 2014.
- Azwar Syaifudin, “*Sikap Manusia Teori dan Penerapannya*” Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015.
- Edwar Tanujaya, “*Akuntansi International*” Salemba Empat, Jakarta, 2010.
- Fandy Tjiptono, “*Service Management Mewujudkan Layanan Prima*”, Edisi 2 Andi, Yogyakarta, 2012.
- Fandy Tjiptono, “*Strategi Pemasaran*”, Edisi 4, Andi, Yogyakarta, 2011
- Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT Bumi Akasara, Jakarta, 2010.
- Jonathan Sarwono “*Prosedur-Prosedur Analisis Populer Aplikasi Riset Skripsi dan Tesis Dengan Eviews*”, Gava Media, Yogyakarta, 2016.

- Kasmir, *“Analisis Laporan Keuangan”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Kotler, Philip and Keller, Kevin Lane, *“Manajemen Pemasaran”* Jilid 2, Edisi 13, Erlangga, 2013
- Ladzi Safroni, *“Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia”*, Aditya Media Publishing, Surabaya 2012.
- Mullin, Jhon W. Mullins & Orville C. Walker, Jr *“Marketing Management: A Strategic Decision-Making Approach”*, 8 Th Edition, McGraw-Hill International Edition. 2013
- Mulyana, Deddy, *“Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar”* Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Philip, Kotler dan Armstrong *“Principle of Marketing”*, 14 th Edition, Prentice Hall, New Jersey, 2014.
- Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*, Alfabeta, Bandung. 2016
- Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*, Alfabeta, Bandung. 2017
- Yamit Zulian, *“Manajemen kualitas Produk & Jasa”*, Ekonesia, Yogyakarta, 2010.

ANALISIS LIKUIDITAS DAN RENTABILITAS EKONOMI UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN PT JAYA REAL PROPERTY 2012-2016

Reza Octovian dan Lusi Pancawati
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
rezadaswar@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis rasio likuiditas dan rentabilitas untuk mengukur kinerja keuangan PT Jaya Real Property Tbk tahun 2012 sampai dengan 2016. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dimana metode ini adalah metode yang mengemukakan keadaan perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada, mengumpulkan data, kemudian data yang diperoleh diolah dan dianalisis sehingga dapat ditarik kesimpulan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data laporan keuangan PT Jaya Real Property Tbk, yaitu data yang berupa laporan laba rugi dan neraca selama 5 (lima) tahun dari tahun 2012 sampai dengan 2016. Dengan menggunakan standard industri pada buku Kasmir (2015), hasil penelitian menunjukkan Rasio Lancar (*Current Ratio*) “Kurang Sehat” selama 5 tahun penelitian begitupun dengan Rasio Kas (*Cash Ratio*) “Kurang Sehat” selama 5 tahun penelitian. Dan untuk hasil yang diperoleh dalam Rasio Hasil Pengembalian Investasi (*Return on Investment/ROI*) menunjukkan hasil “Kurang Sehat”, Rasio Hasil Pengembalian Ekuitas (*Return on Equity/ROE*) juga “Kurang Sehat” selama lima tahun penelitian.

Kata kunci : *Rasio Likuiditas, Rasio Rentabilitas, Kinerja Keuangan*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dilihat dari kebutuhan properti masyarakat belakangan ini yang semakin meningkat mengingat semakin besarnya kebutuhan masyarakat yang beraktivitas di ibukota maupun kota besar seperti sarana tempat tinggal baik perumahan, apartemen, pusat bisnis seperti perkantoran, hotel, pusat perputaran uang seperti mall, pasar modern, ruko. Perusahaan-perusahaan properti baik perusahaan domestik maupun asing, bersaing untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, bahkan tidak hanya kebutuhan properti, pengembang juga memfasilitasi infrastruktur agar masyarakat dapat dengan mudah mengakses seluruh kebutuhan baik dalam penyediaan sarana transportasi, pelayanan kesehatan, pendidikan, rekreasi/hiburan, dan sarana penunjang lainnya. Investor akan banyak menanamkan modalnya pada perusahaan yang memiliki riwayat kondisi keuangan yang baik. Begitupun dengan masyarakat dalam memilih properti akan lebih memilih perusahaan yang memiliki kondisi keuangan yang baik dan mampu menyediakan sarana-sarana pendukung yang memadai.

PT Jaya Real Property Tbk yang sudah puluhan tahun membangun dan mengembangkan beberapa kawasan memiliki daya tarik tersendiri bagi peneliti karena selain perusahaan tersebut mampu terus meningkatkan pendapatan dari tahun ke tahun meski Indonesia sempat mengalami kondisi perekonomian yang melemah pada tahun 2011 sampai 2014 karena akibat dari adanya “*booming property*” namun PT Jaya Real Property Tbk tetap mampu meningkatkan pendapatan dan laba, artinya masyarakat *end user* maupun investor masih mempercayakan kredibilitas dan kualitas perusahaan ini meskipun banyak pengembang properti lain yang bermunculan bahkan dengan penawaran harga yang jauh berbeda, lokasi

yang lebih strategis, fasilitas yang lebih lengkap, konsep pembayaran cicilan tanpa riba maupun KPR, telat tanpa denda tanpa sita, dan kelebihan-kelebihan lainnya. Namun di sisi lain, kas mengalami penurunan sepanjang tahun dan hutang lancar tetap tinggi karena hanya sedikit penurunan hutang dari tahun sebelumnya. Dan peningkatan laba tidak sebanding dengan peningkatan aktiva lancar perusahaan modal perusahaan. Dengan kondisi ini maka kinerja keuangan perusahaan perlu diteliti dan dievaluasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan dengan judul **“ANALISIS LIKUIDITAS DAN RENTABILITAS EKONOMI UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN PT JAYA REAL PROPERTY TBK TAHUN 2012 - 2016.”**

2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis likuiditas dan rentabilitas untuk mengukur kinerja keuangan pada PT Jaya Real Property Tbk selama tahun 2012 sampai dengan tahun 2016

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah.

- 1) Untuk mengetahui Analisis Likuiditas untuk mengukur kinerja keuangan pada PT Jaya Real Property Tbk bila dilihat dari laporan keuangan periode tahun 2012 sampai dengan tahun 2016.
- 2) Untuk mengetahui Analisis Rentabilitas Ekonomi untuk mengukur kinerja keuangan pada PT Jaya Real Property Tbk bila dilihat dari laporan keuangan periode tahun 2012 sampai dengan tahun 2016.
- 3) Untuk mengetahui Analisis Likuiditas dan Rentabilitas Ekonomi untuk mengukur kinerja keuangan pada PT Jaya Real Property Tbk periode tahun 2012 sampai dengan tahun 2016.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Rasio Likuiditas

Menurut Fred Weston dalam Kasmir (2015:129) rasio likuiditas (*liquidity ratio*) merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban (utang) jangka pendek. Artinya apabila perusahaan ditagih, perusahaan akan mampu untuk memenuhi utang tersebut terutama utang yang sudah jatuh tempo.

James O. Gill dalam Kasmir (2015:130) menyebutkan bahwa rasio likuiditas mengukur jumlah kas atau jumlah investasi yang dapat dikonversikan atau diubah menjadi kas untuk membayar pengeluaran, tagihan, dan seluruh kewajiban lainnya yang sudah jatuh tempo.

Perhitungan rasio likuiditas memberikan cukup banyak manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan. Dalam praktiknya terdapat banyak manfaat atau tujuan analisis rasio likuiditas bagi perusahaan, baik bagi pihak pemilik perusahaan, manajemen perusahaan, dan pihak yang memiliki hubungan dengan perusahaan seperti kreditor dan distributor atau *supplier*.

Jenis-jenis rasio likuiditas yang dapat digunakan perusahaan untuk mengukur kemampuan, yaitu:

a. Rasio Lancar (*Current Ratio*)

Rasio Lancar atau (*Current Ratio*) merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan. Rasio lancar dapat

pula dikatakan sebagai bentuk untuk mengukur tingkat keamanan (*margin of safety*) suatu perusahaan. Penghitungan rasio lancar dilakukan dengan cara membandingkan antara total aktiva lancar dengan total utang lancar.

Aktiva lancar (*current assets*) merupakan harta perusahaan yang dapat dijadikan uang dalam waktu singkat (maksimal satu tahun). Dan utang lancar (*current liabilities*) merupakan kewajiban perusahaan jangka pendek (maksimal satu tahun). Dari hasil pengukuran rasio, apabila rasio lancar rendah, dapat dikatakan bahwa perusahaan kurang modal untuk membayar utang. Namun, apabila hasil pengukuran rasio tinggi, belum tentu kondisi perusahaan sedang baik karena salah satu faktornya adalah kas tidak digunakan sebaik mungkin oleh perusahaan tersebut. Rumus untuk mencari rasio lancar (*current ratio*) adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio Lancar} = \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Hutang Lancar}}$$

b. Rasio Sangat Lancar (*Quick Ratio* atau *Acid Test Ratio*)

Rasio cepat (*quick ratio*) atau rasio sangat lancar atau *acid test ratio* merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi atau membayar kewajiban atau utang lancar (utang jangka pendek) dengan aktiva lancar tanpa memperhitungkan nilai sediaan (*inventory*).

Rumus untuk mencari rasio cepat (*quick ratio*) adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio Cepat} = \frac{\text{Aktiva Lancar} - \text{Persediaan}}{\text{Hutang Lancar}}$$

c. Rasio Kas (*Cash Ratio*)

Rasio kas atau *cash ratio* merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa besar uang kas yang tersedia untuk membayar utang. Ketersediaan uang kas dapat ditunjukkan dari tersedianya dana kas atau yang setara dengan kas seperti rekening giro atau tabungan di bank (yang dapat ditarik setiap saat).

Rumus untuk mencari rasio kas atau *cash ratio* adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio Kas} = \frac{\text{Kas atau Setara Kas}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

d. Rasio Perputaran Kas (*Cash Turn Over*)

Menurut James O. Gill dalam Kasmir (2015:140) rasio perputaran kas (*cash turn over*) berfungsi untuk mengukur tingkat kecukupan modal kerja perusahaan yang dibutuhkan untuk membayar tagihan dan membiayai penjualan. Rumus untuk mencari rasio perputaran kas adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio Perputaran Kas} = \frac{\text{Penjualan Bersih}}{\text{Modal Kerja Bersih}} \times 100\%$$

Hasil perhitungan rasio perputaran kas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Apabila rasio perputaran kas tinggi, ini berarti, ketidak-mampuan perusahaan dalam membayar tagihannya.
- 2) Sebaliknya apabila rasio perputaran kas rendah, dapat diartikan kas yang tertanam pada aktiva yang sulit dicairkan dalam waktu singkat sehingga perusahaan harus bekerja keras dengan kas yang lebih sedikit.

e. *Inventory to Net Working Capital*

Inventory to Net Working Capital merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur atau membandingkan antara jumlah sediaan yang ada dengan modal kerja perusahaan modal kerja tersebut terdiri dari pengurangan antara aktiva lancar dengan utang lancar.

Rumus untuk mencari *Inventory to Net Working Capital* adalah sebagai berikut:

$$\text{Inventory to NWC} = \frac{\text{Persediaan}}{\text{Aktiva Lancar} - \text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

2. Rasio Rentabilitas Ekonomi

Menurut Kasmir (2015:196) rasio rentabilitas merupakan rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan. Rasio ini juga memberikan ukuran tingkat efektivitas manajemen suatu perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh laba yang dihasilkan dari penjualan dan pendapatan investasi. Intinya adalah penggunaan rasio ini menunjukkan efisiensi perusahaan.

Dalam Fahmi (2016:80) rasio ini mengukur efektivitas manajemen secara keseluruhan yang ditunjukkan oleh besar kecilnya tingkat keuntungan yang diperoleh dalam hubungannya dengan penjualan maupun investasi.

Jenis-jenis rasio rentabilitas yang dapat digunakan adalah:

a. Margin Laba Bersih atas Penjualan (*Net Profit Margin*)

Net Profit Margin atau margin laba bersih atas penjualan merupakan salah satu rasio yang digunakan untuk mengukur margin laba bersih atas penjualan. Cara pengukuran rasio ini adalah dengan membandingkan laba bersih setelah pajak dengan penjualan bersih.

Rumus untuk mencari *Net Profit Margin* adalah sebagai berikut:

$$\text{Net Profit Margin} = \frac{\text{Laba Setelah Bunga dan Pajak}}{\text{Penjualan}} \times 100\%$$

b. Hasil Pengembalian Investasi (*Return on Investment/ROI*)

Hasil pengembalian investasi atau lebih dikenal dengan nama *Return on Investment* (ROI) atau *Return on Total Assets* merupakan rasio yang menunjukkan hasil (*return*) atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan.

Hasil pengembalian investasi menunjukkan produktivitas dari seluruh dana perusahaan, baik modal pinjaman maupun modal sendiri. Semakin kecil (rendah) rasio ini, semakin kurang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya rasio ini digunakan untuk mengukur efektivitas dari keseluruhan operasi perusahaan.

Rumus untuk mencari *Return on Investment* (ROI) adalah sebagai berikut:

$$\text{ROI} = \frac{\text{Laba Setelah Bunga dan Pajak}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

c. Hasil Pengembalian Ekuitas (*Return on Equity/ROE*)

Hasil pengembalian ekuitas atau *Return on Equity* atau rentabilitas modal sendiri merupakan rasio untuk mengukur laba bersih sesudah pajak dengan modal sendiri.

Rasio ini menunjukkan efisiensi penggunaan modal sendiri. Semakin tinggi rasio ini, semakin baik. Artinya posisi pemilik perusahaan semakin kuat, demikian pula sebaliknya.

Rumus untuk mencari *Return on Equity* (ROE) adalah sebagai berikut:

$$\text{ROE} = \frac{\text{Laba Setelah Bunga dan Pajak}}{\text{Ekuitas}} \times 100\%$$

d. Laba Per Lembar Saham Biasa (*Earning per Share of Common Stock*)

Rasio laba per lembar saham atau disebut juga rasio nilai buku merupakan rasio untuk mengukur keberhasilan manajemen dalam mencapai keuntungan bagi pemegang saham. Rasio yang rendah berarti manajemen belum berhasil untuk memuaskan pemegang saham, sebaliknya dengan rasio yang tinggi,

kesejahteraan pemegang saham meningkat. Dengan pengertian lain, tingkat pengembalian yang tinggi

Keuntungan bagi pemegang saham adalah jumlah keuntungan setelah dipotong pajak. Keuntungan yang tersedia bagi pemegang saham biasa adalah jumlah keuntungan dikurangi pajak, dividen, dan dikurangi hak-hak lain untuk pemegang saham prioritas.

Rumus untuk mencari laba per lembar saham biasa adalah sebagai berikut:

$$\text{Laba Per Lembar Saham} = \frac{\text{Laba Saham Biasa}}{\text{Saham biasa yang beredar}}$$

3. Kinerja Keuangan

Menurut Fahmi (2010:142) kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Sedangkan menurut Sutiman (2019) kinerja keuangan adalah penentuan secara periodik tampilan keuangan berdasarkan sasaran, standar dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja keuangan dapat dinilai dari kinerja untuk tahun yang lalu maupun yang sedang berjalan dengan menganalisis laporan keuangan sehingga, dapat menggambarkan dengan kondisi kesehatan keuangan perusahaan.

Standar Pengukuran Kinerja Keuangan

Standar pengukuran kinerja keuangan digunakan untuk mem-bandingkan antara hasil perhitungan dengan standar industri. Berikut standar industri untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan:

a. Standar Industri Rasio Likuiditas

Tabel 1

Standar Industri Rasio Likuiditas

No.	Jenis Rasio	Standard Industri
1.	Rasio Lancar	2 kali
2.	Rasio Cepat	1,5 kali
3.	Rasio Kas	50%
4.	Rasio Perputaran Kas	10%
5.	<i>Inventory to Net Working Capital</i>	12%

Sumber: Kasmir (2015:142)

b. Standar Industri Rasio Rentabilitas Ekonomi

Tabel 2

Standar Industri Rasio Rentabilitas Ekonomi

No.	Jenis Rasio	Standard Industri
1.	<i>Net Profit Margin</i>	20%
2.	<i>Return on Investment (ROI)</i>	30%
3.	<i>Return on Equity (ROE)</i>	40%
4.	Laba per Lembar Saham Biasa	

Sumber: Kasmir (2015:208)

- c. Standar Industri menurut Kasmir

Tabel 3
Standar Rasio Likuiditas

No.	Jenis Rasio	Standar Industri
1.	Rasio Lancar	2 kali
2.	Rasio Kas	50%

Sumber: Kasmir (2015:143)

Tabel 4
Standar Rasio Rentabilitas

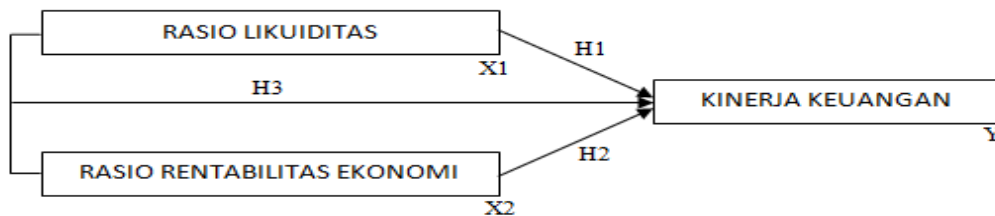
No.	Jenis Rasio	Standar Industri
1.	ROI	30%
2.	ROE	40%

Sumber: Kasmir (2015:208)

4. Hipotesis

Sugiyono (2010:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis sangat terkait dengan rumusan masalah penelitian. Dengan ini penulis mengambil hipotesis yaitu: “Analisis Likuiditas dan Rentabilitas Ekonomi untuk Mengukur Kinerja Keuangan PT Jaya Real Property Tbk.”

5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1
Diagram Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian pada PT Jaya Real Property Tbk yang berlokasi di CDB Emerald Blok CE/A No. 1, Jalan Boulevard Bintaro Jaya, Tangerang Selatan, 15227. Waktu penelitian September s/d November 2017.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan penulis adalah Laporan Keuangan PT Jaya Real Property Tbk. Sampel yang digunakan dalam skripsi ini yaitu berupa laporan neraca dan laporan laba rugi PT Jaya Real Property Tbk periode 2012 sampai dengan 2016

4. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan data sekunder untuk pengumpulan data yang dapat digunakan sebagai landasan dalam menganalisa permasalahan. Data tersebut berupa neraca dan laporan laba rugi PT Jaya Real Property Tbk (JRPT) yang penulis dapatkan dari *website* resmi PT Bursa Efek Indonesia (www.idx.co.id)

5. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dengan menggunakan teknik analisis rasio yaitu menggambarkan suatu hubungan antara suatu jumlah tertentu dengan jumlah yang lain. Analisis rasio yang digunakan yaitu analisis rasio likuiditas dan rentabilitas ekonomi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Rasio Likuiditas

Berdasarkan hasil analisis data untuk perhitungan rasio likuiditas seperti tercantum dalam tabel dibawah ini.

Tabel 5
Hasil Perhitungan Rasio Likuiditas PT Jaya Real Property Tbk
Tahun 2012 sampai 2016

No.	Jenis Rasio	Hasil Analisis					Keterangan
		2012	2013	2014	2015	2016	
1.	Rasio Lancar	0,88 kali	0,7 kali	0,76 kali	0,98 kali	0,97 kali	Berfluktuasi
2.	Rasio Kas	36,93%	19,19%	6,67%	7,43%	11,01%	Berfluktuasi

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan analisis rasio lancar di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan PT Jaya Real Property Tbk dalam membayar hutang jangka pendeknya dengan aset jangka pendek yang dimiliki pada tahun 2012 sampai dengan 2016 belum optimal.

Sedangkan analisis rasio kas di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan PT Jaya Real Property Tbk dalam membayar hutang jangka pendeknya dengan kas atau setara kas yang dimilikinya sangat kurang optimal.

2. Rasio Rentabilitas

Berdasarkan hasil analisis data untuk perhitungan rasio rentabilitas seperti tercantum dalam tabel dibawah ini.

Tabel 6
Hasil Perhitungan Rasio Rentabilitas Ekonomi PT Jaya Real Property Tbk
Tahun 2012 sampai 2016

No.	Jenis Rasio	Hasil Analisis (%)					Keterangan
		2012	2013	2014	2015	2016	
1.	ROI	8,56	8,86	10,89	11,48	12,00	Naik
2.	ROE	19,26	20,41	22,68	21,00	20,75	Berfluktuasi

Sumber: Data yang diolah

Tahun 2012 (Tahun Dasar) ROI PT Jaya Real Property Tbk merupakan tahun terendah bagi perusahaan dalam mencapai rentabilitas ekonominya, ROI hanya 8,56%. Persentase terus meningkat dari tahun ke tahun, pada tahun 2013 menjadi 8,86%, tahun 2014 menjadi 10,89%, tahun 2015 menjadi 11,48% dan pada tahun 2016 menjadi 12,00%. Peningkatan ROI terjadi karena perbandingan laba bersih sesudah pajak dengan total aktiva mengalami peningkatan setiap tahunnya.

ROE mengalami peningkatan sejak tahun 2012 sampai tahun 2014, pada tahun 2012 ROE mencapai 19,26%, meningkat pada tahun 2013 menjadi 20,41%, dan terus meningkat hingga mencapai 22,68% pada tahun 2014. Namun pada tahun 2015 ROE mengalami penurunan menjadi 21,00% dan terus menurun menjadi 20,75% pada tahun 2016. Meskipun laba dan modal sama-sama mengalami peningkatan setiap tahunnya, namun perbedaan persentase peningkatan diantara keduanya tidak sama, maka ROE yang diperoleh berfluktuasi (mengalami peningkatan dan penurunan).

3. Kinerja Keuangan PT Jaya Real Property Tbk

- a. Kinerja Keuangan PT Jaya Real Property Tbk Berdasarkan Analisis Rasio Likuiditas

1) Rasio Lancar (*Current Ratio*)

Tabel 7

**Hasil Perbandingan Rasio Lancar
PT Jaya Real Property Tbk
Tahun 2012 sampai dengan 2016**

No.	Tahun	Rasio Lancar	Penilaian Kinerja
1.	2012	0,88 kali	Kurang Sehat
2.	2013	0,7 kali	Kurang Sehat
3.	2014	0,76 kali	Kurang Sehat
4.	2015	0,98 kali	Kurang Sehat
5.	2016	0,97 kali	Kurang Sehat

Sumber: Data yang diolah

Kinerja keuangan PT Jaya Real Property Tbk berdasarkan rasio lancar dinilai “KURANG SEHAT”

2) Rasio Kas (*Cash Ratio*)

Tabel 8

**Hasil Perbandingan Rasio Kas
PT Jaya Real Property Tbk
Tahun 2012 sampai dengan 2016**

No.	Tahun	Rasio Kas	Penilaian Kinerja
1.	2012	36,93%	Kurang Sehat
2.	2013	19,19%	Kurang Sehat
3.	2014	6,67%	Kurang Sehat
4.	2015	7,43%	Kurang Sehat
5.	2016	11,01%	Kurang Sehat

Sumber: Data yang diolah

Kinerja keuangan PT Jaya Real Property Tbk berdasarkan rasio kas dinilai “KURANG SEHAT”

- b. Kinerja Keuangan PT Jaya Real Property Tbk Berdasarkan Analisis Rasio Rentabilitas Ekonomi

1) Hasil Pengembalian Investasi (*Return on Investment/ROI*)

Tabel 9

Hasil Perbandingan ROIP PT Jaya Real Property Tbk
Tahun 2012 sampai dengan 2016

No.	Tahun	ROI	Penilaian Kinerja
1.	2012	8,56%	Kurang Sehat
2.	2013	8,86%	Kurang Sehat
3.	2014	10,89%	Kurang Sehat
4.	2015	11,48%	Kurang Sehat
5.	2016	12,00%	Kurang Sehat

Sumber: Data yang diolah

Kinerja keuangan PT Jaya Real Property Tbk berdasarkan ROI dinilai “KURANG SEHAT”,

2) Hasil Pengembalian Ekuitas (*Return on Equity/ROE*)

Tabel 10

Hasil Perbandingan ROE
PT Jaya Real Property Tbk
Tahun 2012 sampai dengan 2016

No.	Tahun	ROE	Penilaian Kinerja
1.	2012	19,26%	Kurang Sehat
2.	2013	20,41%	Kurang Sehat
3.	2014	22,68%	Kurang Sehat
4.	2015	21,00%	Kurang Sehat
5.	2016	20,75%	Kurang Sehat

Sumber: Data yang diolah

Kinerja keuangan PT Jaya Real Property Tbk berdasarkan ROE dinilai “KURANG SEHAT”

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Berdasarkan tabel 5 *Current Ratio* yang dimiliki PT Jaya Real Property Tbk periode 2012 sampai dengan 2016 berfluktuasi, yakni mengalami penurunan dan kenaikan setiap tahunnya. Sedangkan perhitungan *Cash Ratio* pada PT Jaya Real Property Tbk berfluktuasi dari tahun 2012 sampai dengan 2016.
- Berdasarkan tabel 6 peningkatan ROI terjadi karena perbandingan laba bersih sesudah pajak dengan total aktiva mengalami peningkatan setiap tahunnya. ROE yang diperoleh berfluktuasi meskipun laba dan modal sama-sama mengalami peningkatan setiap tahunnya, namun perbedaan persentase peningkatan diantara keduanya tidak sama.
- Analisis Likuiditas dan Rentabilitas Ekonomi untuk mengukur kinerja keuangan
 - Berdasarkan rasio likuiditas
 - Rasio lancar, menunjukkan kinerja keuangan “KURANG SEHAT” dikarenakan peningkatan hutang lancar

- b. Rasio Kas, kinerja keuangan PT Jaya Real Property Tbk berdasarkan rasio kas dinilai “KURANG SEHAT”, hal ini disebabkan karena kas yang dimiliki oleh perusahaan sangat minim.
2. Berdasarkan rasio rentabilitas ekonomi
 - a. Hasil pengembalian investasi (ROI), kinerja keuangan PT Jaya Real Property Tbk berdasarkan ROI dinilai “KURANG SEHAT”, hal ini disebabkan karena laba bersih yang didapatkan perusahaan tidak sebanding dengan total aktiva yang dimiliki perusahaan dalam memperoleh laba tersebut.
 - b. Hasil pengembalian ekuitas (ROE), kinerja keuangan PT Jaya Real Property Tbk berdasarkan ROE dinilai “KURANG SEHAT”, hal ini disebabkan karena laba bersih yang dihasilkan oleh perusahaan tidak sebanding dengan modal yang dimiliki perusahaan untuk menghasilkan laba tersebut.

2. Saran

Perusahaan diharapkan lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan untuk mengambil hutang usaha. Perusahaan juga diharapkan untuk melakukan evaluasi kembali mengenai kebijakan piutang. Dalam hal penggunaan modal, perusahaan perlu lebih bijaksana untuk mengoptimalkan dalam pengembangan usaha. Persaingan usaha dan kompetitor perlu diperhatikan oleh perusahaan, untuk dapat menghasilkan produk yang bersaing di pasar, dan perlu dipertimbangkan untuk ekspansi ke daerah lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi Irham, “*Pengantar Manajemen Keuangan*”, Cetakan V, ALFABETA CV, Bandung, 2016.
- Kasmir, “*Analisis Laporan Keuangan*”, Cetakan VIII, RAJA GRAFINDO PERSADA PT, Jakarta, 2015.
- Kasmir, “*Pengantar Manajemen Keuangan*”, Cetakan V, PRENADAMEDIA GROUP, Jakarta, 2016.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, Cetakan XIII, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Sutiman, “Analisis Rasio ROA dan ROE dalam Menilai Tingkat Kesehatan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Jurnal Mandiri, Vol.3, No. 1, Universitas Pamulang, 2019

KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. MENDSHO UTAMA INSANI

Sunanto dan Juniawan Jamaludin
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
Sunantoapt@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kualitas pelayanan pada PT Mendsho Utama Insani, untuk mengetahui kepuasan pelanggan pada PT. Mendsho Utama Insani, dan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Mendsho Utama Insani. Metode penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan metode *Asosiatif kuantitatif*. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan PT. Mendsho Utama Insani yang berjumlah 150 orang dengan jumlah responden sebanyak 60 orang dengan hasil pengambilan sampel *Accidental sampling*. Adapun metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian (1) kualitas pelayanan yang diberikan karyawan PT. Mendsho Utama Insani kepada pelanggan dikategorikan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil pernyataan kuisioner tentang butir kualitas pelayanan mendapatkan kategori penilaian “Sangat Setuju” (SS) sebanyak 40,5% dan “Setuju” (S) 45,16% sehingga totalnya menjadi 85,66%. (2) Kepuasan pelanggan karyawan PT. Mendsho Utama Insani dikategorikan sangat baik, hal ini terlihat dari hasil jawaban responden yang diisi ke dalam kuisioner pernyataan yaitu untuk kategori penilaian “Sangat Setuju” sebanyak 43,61% untuk kategori penilaian “Setuju” (S) sebanyak 39,72%. Sehingga totalnya 83,33%. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Mendsho Utama Insani hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 11,11 + 0,34X$. Hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,68 > 2,00172$, H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya kualitas pelayanan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan (Y). Determinasi pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan sebesar 19,00% dan sisanya 81% dipengaruhi beberapa faktor lain yang tidak diteliti..

Kata Kunci : Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Tabel 1
Jumlah Transaksi PT. Mendsho Utama Insani dalam bentuk Rupiah

No	Tahun	Penjualan Bersih Dalam Ratusan Juta	Pertumbuhan (%)
1	2010	498,0	-
2	2011	465,1	-6.61%
3	2012	510,4	9.74%
4	2013	477,2	-6.50%
5	2014	457,8	-4.06%
6	2015	482,0	5.28%
7	2016	479,7	-0.48%

Sumber : PT. Mendsho Utama Insani (2017).

PT. Mendsho Utama Insani sebuah UKM yang bergerak di bidang usaha layanan jasa perawatan dan perbaikan mesin pendingin (AC, Air Cooler, Blower, dll), bangunan dan *furniture* di Tangerang Selatan. Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa jumlah transaksi yang terjadi pada tahun 2011 sebesar 465,1 mengalami penurunan dari tahun 2010 sebesar

498,0 dengan tingkat pertumbuhan -6.61%. Kemudian pada tahun 2013 terjadi penurunan sebesar 477,2 dari tahun 2012 sebesar 510,4 dengan tingkat pertumbuhan -6.50%. Begitu pula pada tahun 2014 mengalami penurunan sebesar 457,8 dari tahun 2013 sebesar 477,2 dengan tingkat pertumbuhan sebesar -4.06%. dan pada tahun 2016 tingkat pertumbuhan menurut sebesar -0.48% dari tahun 2015 sebesar 5.28%.

Data di atas menjelaskan kondisi lapangan bahwa telah terjadi ketidakpuasan konsumen yang berdampak pada menurunnya jumlah transaksi. Tentunya kondisi ini jika dibiarkan akan berdampak buruk pada eksistensi perusahaan. Sebagaimana data di bawah ini.

Tabel 2
Jumlah Pekerjaan Periode 2013 – 2016

Tahun	Jumlah Permintaan (unit)		
	AC	Furnitur	Pemeliharaan bangunan
2013	125	73	271
2014	150	123	302
2015	102	80	252
2016	103	84	294

Sumber: PT. Mendsho Utama Insani (2017)

Berdasarkan tabel di atas, secara lebih rinci diketahui mengenai jumlah permintaan pekerjaan dari pelanggan. Misalnya pada jumlah permintaan perbaikan AC secara agregat mengalami penurunan pada 2 tahun terakhir yakni 2015 sebesar 102 dan tahun 2016 sebesar 103. Kemudian jumlah pekerjaan perbaikan dan pemeliharaan Furniture serta bangunan juga sama mengalami penurunan pada periode 2015 dan 2016. Jika dilihat secara seksama bahwa pada tahun 2014 adalah masa di mana jumlah pekerjaan meningkat drastis dari tahun 2013. Hal ini tentu memberikan penjelasan bahwa telah terjadi penurunan permintaan penggunaan jasa yang secara implisit menjelaskan adanya masalah ketidakpuasan pelanggan.

Terjadinya masalah tersebut di atas, PT. Mendsho Utama Insani menyadari bahwa masih belum optimalnya pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Misalnya ketersediaan peralatan yang memadai, khususnya dalam pemeliharaan bangunan tidak adanya peralatan berat yang dimiliki. Selain itu masih terbatasnya karyawan yang memberikan pelayanan di kantor yakni hanya ada 2 orang saja. Lebih lanjut dalam pembuatan furniture PT. Mendsho Utama Insani masih terkendali workshop dan tenaga ahli.

Selain masalah pelayanan masalah lain yang tengah di hadapi adalah jaringan pemasaran yang belum luas. Saat ini PT. Mendsho Utama Insani baru memiliki jaringan hanya di daerah Kota Tangerang Selatan dan Jakarta Selatan, sementara di daerah lain belum memiliki jaringan yang luas. Sebagaimana data di bawah ini.

Tabel 3
Mitra PT. Mendsho Utama Insani Tahun 2017

No	Area	Jumlah Mitra	Keterangan
1	Tangerang Selatan	21	-
2	Jakarta Selatan	16	-

Sumber: PT. Mendsho Utama Insani (2017)

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Mendsho Utama Insani”**.

2. Perumusan Masalah

Dirumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana kualitas pelayanan pada PT Mendsho Utama Insani ?
- b. Bagaimana kepuasan pelanggan pada PT. Mendsho Utama Insani ?
- c. Bagaimana pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Mendsho Utama Insani ?

3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kualitas pelayanan pada PT Mendsho Utama Insani.
- b. Untuk mengetahui kepuasan pelanggan pada PT. Mendsho Utama Insani.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Mendsho Utama Insani.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kualitas Pelayanan

Menurut Tjiptono (2013 : 70) kualitas pelayanan adalah upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampainya untuk mengimbangi harapan pelanggan. Menurut Lovelock dan Wright (2014 : 5) pelayanan adalah tindakan atau kinerja yang ditawarkan suatu pihak ke pihak lainnya. Walaupun prosesnya mungkin terkait dengan produk fisik, kinerjanya pada dasarnya tidak nyata dan biasanya tidak menghasilkan kepemilikan atas faktor faktor produksi.

Menurut Tjiptono (2014:268), kualitas pelayanan jasa berfokus pada upaya pemenuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaiannya untuk mengimbangi harapan pelanggan. Menurut Rangkuti (2012:19) kualitas pelayanan jasa memiliki 5 (lima) indikator pengukuran yaitu :

- a. Keandalan (*Reliability*)
- b. Daya Tanggap (*Responsiveness*)
- c. Jaminan (*Assurance*)
- d. Empati (*Empathy*)
- e. Kasat Mata (*Tangible*)

2. Pengertian Kepuasan Pelanggan

Menurut Philip Kotler (2009:138) mengemukakan bahwa kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk (atau hasil) terhadap ekspektasi mereka. Menurut Fandy Tjiptono (2014:101) indikator kepuasan pelanggan meliputi yaitu:

- a. Kesesuaian Harapan
Merupakan tingkat kesesuaian antara kinerja produk yang diharapkan oleh pelanggan dengan dirasakan oleh pelanggan meliputi:
- b. Minat Berkunjung Kembali
Merupakan kesediaan pelanggan untuk berkunjung kembali atau melakukan pembelian ulang terhadap produk
- c. Kesediaan Merekomendasikan
Merupakan kesediaan pelanggan untuk merekomendasikan produk yang telah dirasakannya kepada teman atau keluarga

3. Hipotesis

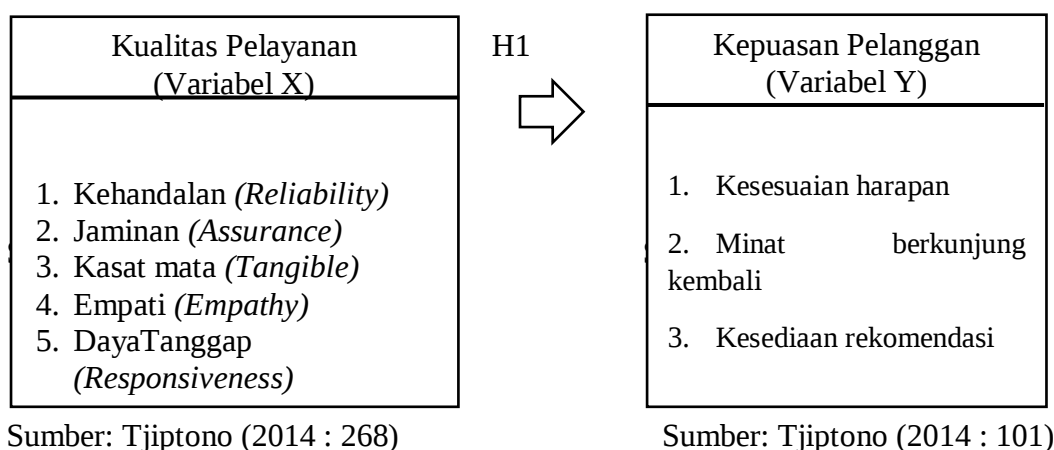
Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang diambil atas dasar penjelasan kerangka pemikiran di atas, oleh karenanya hipotesis dalam penelitian ini berbunyi:

$H_0 \beta=0$ Tidak terdapat pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Mendsho Utama Insani.

$H_a \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Mendsho Utama Insani.

4. Kerangka Pemikiran

Atas dasar paparan tersebut di atas, maka dapat dibuat gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Mendsho Utama Insani yang beralamat di Jl. Swadaya No. 1A Rt. 003 Rw. 003 Kp. Rawa Mekar Jaya, Ciater Raya, Serpong Tangerang Selatan 15310. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2017 sampai dengan Desember 2017 (selama 3 bulan) yang dilaksanakan secara bertahap diawali dengan prasurevei (pendahuluan, penulisan proposal, pengajuan surat izin, penyebaran kuisisioner, pengolahan data dan penyusunan skripsi).

2. Sifat Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode bersifat asosiatif kuantitatif yaitu penulis ingin memberikan gambaran yang jelas tentang kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Mendsho Utama Insani. Menurut Sugiyono (2011 : 11), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2011:80). dalam penelitian populasi yang dipilih adalah para pelanggan yang tetap pada PT. Mendsho Utama Insani, jumlah pelanggan tetap tersebut berjumlah 150 orang diambil dari pelanggan tetap pada PT. Mendsho Utama Insani.

Sugiyono (2011 : 81), sampel yang baik adalah sampel yang memiliki populasi secara keseluruhan. Untuk menentukan jumlah *Sampling* dibutuhkan dalam penelitian ini ditemukan dengan rumus *Slovin*, yaitu :

$$n = 1 + \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Didapat jumlah sampel dibulatkan menjadi 60, berarti sampel yang akan mewakili populasi adalah 60 responden.

4. Metode Analisis Data

Pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) dengan skala Likert. Menurut Suryo Anwar (2009:168) angket kuisisioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden. Metode Analisis Data yang digunakan adalah Uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Mednsho Utama Insani didirikan pada tahun 2009 di Indonesia yang beralamat di Jl. Swadaya No 1A Rt 003/003 Ciater raya Serpong Tangerang Selatan 15310 dengan fokus mengedepankan pelanggan sebagai salah satu pilar strategis. Kini Mendsho telah berkembang menjadi menjadi salah satu penyedia layanan fasilitas dengan lebih dari puluhan staf , menyediakan berbagai fasilitas termasuk jasa perbaikan/servis AC, furniture dan perbaikan bangunan.

- a. Visi PT. Mednsho Utama Insani: “ Memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan “.
- b. Misi PT. Mednsho Utama Insani: “Memberikan pelayanan dan memfasilitasi pelanggan demi memenuhi kebutuhan konsumen”.

2. Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif hasil penelitian pada Pt. Mendsho Utama Insani dengan sampel 60 konsumen dari populasi 150 konsumen. Masing – masing konsumen diberi kuisisioner tentang kualitas pelayanan variabel X sebanyak 10 pernyataan dan kuisisioner tentang kepuasan pelanggan atau variabel Y sebanyak 9 pernyataan, dan dapat digambarkan dengan tabel berdasarkan klasifikasi sebagai berikut:

- a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1	Laki – Laki	35	58%
2	Perempuan	25	42%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data primer yang diolah tahun (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berjenis laki-laki lebih banyak yaitu 35 orang (58%) sedangkan sisanya sebanyak 25 orang (42%) adalah perempuan.

b. Berdasarkan Usia Responden

Tabel 5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase (%)
1	18 – 25	5	8
2	26 – 35	30	50
3	36 – 45	10	16
4	46 keatas	15	26
Jumlah		60	100

Sumber : data primer yang diolah tahun (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 46 tahun keatas sebanyak 15 orang (26%) kemudian yang berusia antara 36 – 45 tahun sebanyak 10 orang (16%) dan yang berusia 26 - 35 tahun sebanyak 30 orang (50%) sedangkan usia dibawah 18 – 25 tahun 5 orang (8%).

c. Berdasarkan Pekerjaan responden

Tabel 6
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase (%)
1	Pegawai Swasta	35	58
2	Ibu Rumah Tangga	7	11
3	Wiraswasta	9	15
4	Guru/Dosen	4	6
5	PNS	5	10
Jumlah		60	100

Sumber : data primer yang diolah tahun (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yaitu pegawai swasta 35 orang (58%) kemudian ibu rumah tangga 7 orang (11%) lalu wiraswasta 9 orang (15%) sedangkan guru/dosen 4 orang (6%) dan PNS 5 orang (10%).

d. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 7
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Persentase
1	SMP	2	3%
2	SMA/SMK	15	25%
3	Diploma (D3)	17	28%
4	Strata 1 (S1)	20	32%
5	Strata 2 (S2)	6	10%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data primer yang diolah tahun (2017)

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar Strata 2 (S2) yaitu sebanyak 6 orang (10%), kemudian Strata 1 (S1) 20 orang (32%), kemudian Diploma 3 (D3) sebanyak 17 orang (28%), lalu SMA/SMK 15 orang (25%), dan SMP 2 orang (3%).

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk variabel kualitas pelayanan (X) dilihat dari nilai keseluruhan koefisien korelasi r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} karena nilai r_{hitung} memiliki nilai yang positif dan lebih besar dari r_{tabel} untuk $n=60$ atau (0,250). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesepuluh butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan nilai validitas tertinggi adalah 0,562 dan validitas terendah adalah 0,170.

Untuk variabel kepuasan pelanggan (Y) dilihat dari nilai keseluruhan koefisien korelasi r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} karena nilai r_{hitung} memiliki nilai yang positif dan lebih besar dari r_{tabel} untuk $n=60$ atau (0,213). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keenam butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan nilai validitas tertinggi adalah 0,976 dan validitas terendah adalah 0,892

b. Uji Reliabilitas

Dari perhitungan diketahui koefisien korelasi Alpha $r_{ca} = 1,162 > r_{tabel} 0,25$ artinya seluruh butir item pernyataan variabel kepuasan pelanggan (Y) dapat dikatakan reliable.

Tabel 8
Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	R_{ca}	R_{tabel}	Keterangan
Kualitas (X)	1,035	0,25	Reliabel
Kepuasan (Y)	1,162	0,25	Reliabel

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 8
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2016:184)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *Korelasi Product Moment* didapat nilai r_{xy} sebesar 0,436. Sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi bahwa nilai korelasi antara kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan sebesar 0,436 dengan tingkat hubungan **sedang**.

5. Koefisiensi Determinasi

Selanjutnya mengetahui seberapa besar bauran kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan adalah dengan menggunakan rumus koefisiensi determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}KD &= r^2 \times 100\% \\&= (0,436)^2 \times 100\% \\&= 0,190096 \times 100\% = 19,00\%\end{aligned}$$

Hal ini membuktikan bahwa besarnya kontribusi variabel X (Kualitas pelayanan) terhadap variabel Y (Kepuasan Pelanggan) sebesar 19,00% dan sisanya yaitu $(100\% - 19,00\%) = 81\%$ dipengaruhi beberapa faktor lain yang tidak diteliti penulis.

6. Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, analisis regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan PT. Mendsho Utama Insani. Dari perhitungan dapat diperoleh persamaan regresi : $Y = 11,11 + 0,34X$

Persamaan regresi nilai kualitas pelayanan dan nilai rata-rata kepuasan pelanggan tertentu adalah sebagai berikut: $Y = 11,11 + 0,34X$. Persamaan regresi yang ditemukan itu dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana individu dalam variabel dependen (Y) akan terjadi bila individu dalam variabel independen (X) ditetapkan. Misalnya, nilai kualitas pelayanan = 10, maka nilai rata rata kepuasan pelanggan sebagai berikut :

$$Y = 11,11 + 0,34 (10)$$

$$Y = 11,11 + 3,4$$

$$Y = 14,51$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa, bila nanti kualitas pelayanan yang bertambah satu maka nilai rata-rata kepuasan pelanggan tiap bulan akan bertambah 0,34 atau setiap nilai kualitas pelayanan.

7. Uji Hipotesis

Uji Signifikan

Diketahui : $n = 60$

sehingga $Df = n - 2$
 $= 58$

$t_{tabel} (0,05 : 58) = 2,00172$

$r_{xy} = 0,436$

didapat $t = 3.68$

Dengan demikian berdasarkan hasil pengujian di atas maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,68 > 2,00172$ yang artinya bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya kualitas pelayanan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan.

8. Pembahasan

a. Variabel Kualitas Pelayanan (X)

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa kualitas pelayanan yang dilakukan oleh PT Mendsho Utama Insani sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada hasil jawaban responden dengan rata-rata skor 4,19, berada pada rentang skor 3,40 – 4,19 atau masuk pada kategori baik. Namun demikian, dapat dilihat pula bahwa terdapat indikator yang harus ditingkatkan yakni indikator daya tanggap dalam hal-hal karyawan tanggap dalam melayani kebutuhan pelanggan pada PT Mendsho Utama Insani yang di baca”dengan rata-rata skor 3,97.

b. Variabel Kepuasan Pelanggan (Y)

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa kepuasan pelanggan pada PT. Mendsho Utama Insani dipersepsikan sangat tinggi oleh responden. Hal ini dapat dilihat pada hasil jawaban responden dengan rata-rata skor 4,246, berada pada rentang nilai 4,20 – 5,00 atau masuk pada kategori sangat tinggi. Namun demikian, dapat dilihat pula bahwa terdapat indikator yang perlu ditingkatkan yakni indikator kesediaan merekomendasi terutama dalam hal “menyarankan teman karena pelayanan yang memuaskan” di mana rata-rata skor nilai indikator tersebut adalah yang paling kecil, sebesar 3,11.

c. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan

Persamaan regresi $Y = 11,11 + 0,34X$ dan hasil uji t yaitu $t_{hitung} 3,68 > t_{tabel} 2,00172$ yang artinya bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya kualitas pelayanan (X) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan (Y). Determinasi pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan sebesar 19,00% dan sisanya 81% dipengaruhi beberapa faktor lain

PENUTUP

1. Kesimpulan

Kualitas pelayanan yang diberikan karyawan PT. Mendsho Utama Insani kepada pelanggan dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat pada hasil jawaban responden dengan rata-rata skor 4,19, berada pada rentang skor 3,40 – 4,19 atau masuk pada kategori baik. Namun demikian, dapat dilihat pula bahwa terdapat indikator yang harus ditingkatkan yakni indikator daya tanggap dalam hal-hal karyawan tanggap dalam melayani kebutuhan pelanggan pada PT Mendsho Utama Insani yang di baca”dengan rata-rata skor 3,97. Kepuasan pelanggan PT. Mendsho Utama Insani dikategorikan sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat pada hasil jawaban responden dengan rata-rata skor 4,246, berada pada rentang nilai 4,20 – 5,00 atau masuk pada kategori sangat tinggi. Namun demikian, dapat dilihat pula bahwa terdapat indikator yang perlu ditingkatkan yakni indikator kesediaan merekomendasi sebesar 3,11. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Mendsho Utama Insani hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 11,11 + 0,34X$. Hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel} 3,68 > 2,00172$ yang artinya bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya kualitas pelayanan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan (Y). Determinasi pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan sebesar 19,00% dan sisanya 81% dipengaruhi beberapa faktor lain

2. Saran

Secara keseluruhan kualitas pelayanan yang dilakukan baik, namun demikian ada indikator yang masih harus ditingkatkan lagi yaitu daya tanggap disetiap pekerjaan. Secara keseluruhan kepuasan pelanggan dikategorikan sangat tinggi, namun demikian juga ada indikator yang masih harus ditingkatkan lagi seperti pada indikator kesediaan merekomendasi. Karena koefisien determinasi sangat rendah, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan adanya penambahan variabel lain selain kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan, misalnya daya tanggap, kesediaan merekomendasi, dan lain – lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
Aritonang, R., Lerbin, R. 2010, *Kepuasan Pelanggan, Pengukuran Dan. Penganalisaan Dengan SPSS*, Jakarta; PT Gramedia Pustaka Utama.
Ben M. Eniy. 2013. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*,. Bandung: Alfabeta.
Buchari Alma, 2010, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Edisi Revisi,. Bandung CV. Alfabeta.

- _____, dan Djaslim. 2010. *Manajemen Pemasaran : Ringkasan Praktis, Teori, Aplikasi Dan Tanya Jawab*. Bandung : CV. Linda Karya.
- Ferdinand. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hurriyati, Ratih, 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*, Alfabeta,. Bandung.
- Istijanto. 2014. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- _____, 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kotler , P dan Gary Amstrong, 2009 “*Principles of Marketing*” 13th Edition Preantice Hall, Inc. New Jersey.
- _____, 2013 “*Principles of Marketing*” 13th Edition Preantice Hall, Inc. New Jersey.
- Lovelock dan Lauren K. Wright, 2014, *Manajemen Pemasaran. Jasa*, Alih bahasa Agus Widyanoro, Cetakan Kedua, Jakarta; PT. INDEKS.
- Lupiyoadi, dan A. Hamdani. 2012. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Edisi. Kedua. Jakarta; Salemba Empat.
- MA Pasigai. 2009. *Pentingnya Konsep dan Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis*. Jurnal Ekonomi Balance 5 (1), 51-56,
- Rangkuti. 2012. *The Power of Brands*, Cetakan Ketiga, Jakarta;. Gramedia Pustaka Utama.
- Saladin, Djaslim, 2013, “*Intisari Pemasaran dan Unsur-unsur Pemasaran*”, Cetakan. Ketiga, Bandung : Linda Karya.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:.
- Supandi,. 2013. *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Swastha & Irawan, 2011 “*Manajemen Pemasaran Modern*”. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Swastha, Basu. 2011. “*Manajemen Pemasaran*”. Penerbit : Univeesitas Terbuka. Jakarta.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tjiptono. 2013. *Strategi Pemasaran. Edisi 2*. Yogyakarta : ANDI.
- _____. 2014. *Strategi Pemasaran. Edisi 3*. Yogyakarta : ANDI.
- Wijaya Tony, 2014. *Manajemen Kualitas Jasa*, Jakarta :PT. Indeks

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RINA MITRA RAHARJA CIRENDEU

Windy Gustia Wardani dan Dinda Destya Putri

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

Dosen01579unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rina Mitra Raharja Cirendeou.

Metode ini yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 40 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 49,7%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,131 > 2,024)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Rina Mitra Raharja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 45,5%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(5,625 > 2,024)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,410 + 0,419X_1 + 0,350X_2$, dengan koefisien determinasi sebesar 58,2%, sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(25,789 > 2,860)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rina Mitra Raharja.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Bahwa pelatihan kerja merupakan bentuk pembelajaran atau pemberian bantuan yang diberikan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan. Karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik jika pelatihan kerja yang sudah diberikan dapat dijalankan sesuai dengan yang diarahkan. Sehingga apabila pelatihan kerja tersebut diberikan secara terus menerus maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu pelatihan kerja dan kompensasi harus diperhatikan karena dengan seimbangannya pemberian pelatihan dan kompensasi akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal terutama pada PT Rina Mitra Raharja.

Oleh karena itu tujuan dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga pengembangan sumber daya manusia. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rina Mitra Raharja.”**

2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Rina Mitra Raharja?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Rina Mitra Raharja.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Rina Mitra Raharja.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Rina Mitra Raharja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Adapun indikator pelatihan menurut Veithzal Rivai (2014 : 240) antara lain adalah :

- a. Materi yang diberikan, materi pelatihan yang diberikan di dalam menyelenggarakan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masing-masing peserta.
- b. Metode yang digunakan, didalam pelatihan metode yang digunakan dalam belajar, mengajar selalu disesuaikan dengan kemampuan peserta.
- c. Instruktur pelatihan, didalam menyampaikan materi pelatihan instruktur dituntut menguasai materi pelatihan yang digunakan.
- d. Peserta Pelatihan, didalam menyelenggarakan pelatihan peserta pelatihan dibatasi sehingga dapat belajar dengan baik.
- e. Evaluasi pelatihan, setiap melakukan pelatihan, perlu diadakan evaluasi untuk mengetahui apakah ada peningkatan atau tidak dari setiap peserta pelatihan.

2. Kompensasi

Riduan dalam Irvan fauzi (2017: 40) Kompensasi adalah seluruh bentuk dari upah atau keuntungan untuk pegawai yang timbul dari pekerjaannya .

Henry Simamora (2014 : 445) mengemukakan bahwa terminology dalam kompensasi adalah :

- a. Gaji (Salary) umumnya berlaku untuk tarif bayaran, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Jajaran manajemen, staf professional, klerikal (pekerja kerah putih) biasanya digaji.
- b. Upah (Wages) Biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja, semakin besar bayarannya). Menurut pasal 1 ayat 30 undang-undang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.
- c. Intensif (incentive) adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tujuan utama program intensif adalah untuk mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.
- d. Tunjangan-tunjangan, contoh-contoh tunjangan (benefit) adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

- e. Fasilitas, contoh-contoh fasilitas (perquisites) adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi dalam Windy Gustia Wardani (2017:55) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat Profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Indikator-indikator kinerja menurut Anwar P. Mangkunegara (2013:6) antara lain :

- a. Disiplin Kerja, merupakan sikap karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja.
- b. Loyalitas, merupakan kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Sehingga dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan selalu bersifat positif terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab, merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- d. Kerjasama, kesediaan karyawan untuk saling tukar pikiran dengan karyawan untuk satu tujuan yaitu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan juga kesediaan bekerja sama dengan orang lain atau perusahaan lain sesama organisasi untuk bertukar pikiran agar dapat menguntungkan kedua belah pihak.
- e. Kejujuran, harus saling terbuka antara sesama karyawan dengan segala permasalahan yang ditutupi agar satu sama lain saling percaya dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat sehingga tidak saling menjatuhkan satu dengan yang lainnya.

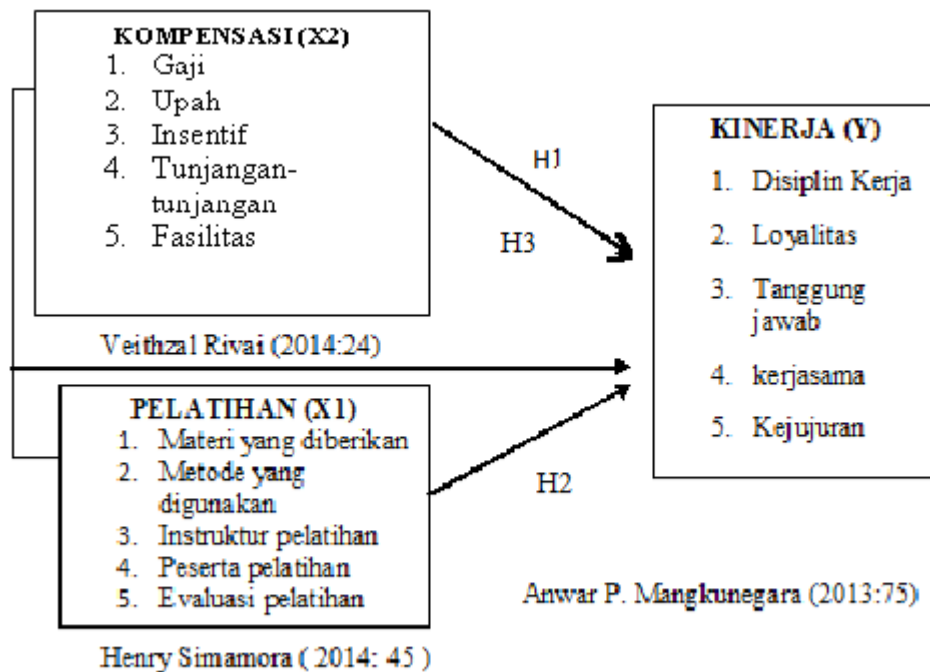
4. Hipotesis

Ho: Diduga Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT Rina Mitra Raharja.

Ha: Diduga Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rina Mitra Raharja.

5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan uraian kerangka berfikir mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rina Mitra Raharja” sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Rina Mitra Raharja di alamat ruko prima indah, Jl. Cireundeu, Ciputat Timur, Tangerang Selatan, Banten 15419. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yang dimulai dari bulan Januari sampai April 2019

2. Metode Penelitian

Metode ini yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. menurut Sugiyono (2016:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:173), “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Rina Mitra Raharja di Cireudeu yang berjumlah 68 karyawan.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Rina Mitra Raharja di Jakarta yang berjumlah 68 karyawan.

4. Metode Pengumpulan Data

Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara meliti langsung kepada karyawan PT Rina Mitra Raharja di Jakarta dengan cara teknik pengumpulan data, observasi dan penyebaran kuesioner. Data sekunder untuk studi pustaka.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan reabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pelatihan (X₁)

Item Kuesioner	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1.	0.581	0.312	Valid
2.	0.735	0.312	Valid
3.	0.599	0.312	Valid
4.	0.562	0.312	Valid
5.	0.462	0.312	Valid
6.	0.423	0.312	Valid
7.	0.357	0.312	Valid
8.	0.532	0.312	Valid
9.	0.617	0.312	Valid
10.	0.423	0.312	Valid

Sumber: Data primer diolah

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompensasi (X₂)

Item Kuesioner	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1.	0.351	0.312	Valid
2.	0.322	0.312	Valid
3.	0.560	0.312	Valid
4.	0.481	0.312	Valid
5.	0.524	0.312	Valid
6.	0.446	0.312	Valid
7.	0.553	0.312	Valid
8.	0.535	0.312	Valid
9.	0.549	0.312	Valid
10.	0.632	0.312	Valid

Sumber : Data primer diolah

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Kuesioner	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1.	0.388	0.312	Valid
2.	0.610	0.312	Valid
3.	0.393	0.312	Valid
4.	0.724	0.312	Valid
5.	0.451	0.312	Valid
6.	0.522	0.312	Valid
7.	0.596	0.312	Valid
8.	0.498	0.312	Valid
9.	0.432	0.312	Valid
10.	0.366	0.312	Valid

Sumber : Data primer diolah

2. Uji Realibilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Coeficien t Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Pelatihan (X1)	0.713	0.60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0.657	0.60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.662	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah.

3. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

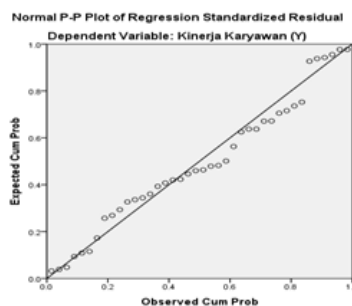
a. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.096	40	.200	.975	40	.517
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Hasil uji pp plot, memperlihatkan titik jawaban responden mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian data memenuhi unsur normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Variabel	<i>Colinarity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Pelatihan (X1)	0.594	1.683
Kompensasi (X2)	0.594	1.683

Sumber : Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu pelatihan sebesar 0,594 dan kompensasi sebesar 0,594, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,683 serta kompensasi sebesar 1,683 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Durbin-Watson

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.582	.560	2.350	2.196

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.196 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser*

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.861	2.577		.011
	Pelatihan (X1)	-.088	.076	-.236	.250
	Kompensasi (X2)	-.042	.078	-.109	.593

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Pelatihan (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,250 dan kompensasi (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,593 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X₁) dan kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.410	4.235		2.222
	Pelatihan (X ₁)	.419	.124	.464	3.368
	Kompensasi (X ₂)	.350	.127	.378	2.746
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,410 + 0,419X_1 + 0,350X_2$. Nilai 0,350 di artikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X₁), maka setiap perubahan 1% pada variabel kompensasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,350%.

5. Analisis Koefisien Korelasi ®

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.560	2.350
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X ₂), Pelatihan (X ₁)				

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,763 artinya variabel pelatihan (X₁) dan kompensasi (X₂) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*).

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.560	2.350
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X ₂), Pelatihan (X ₁)				

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,582 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X₁) dan kompensasi (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58,2% sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

7. Pengujian Hipotesis.

Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.838	2	142.419	25.798	.000 ^b
	Residual	204.262	37	5.521		
	Total	489.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($25,798 > 2,860$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rina Mitra Raharja.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,705 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 49,7%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,131 > 2,024$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Rina Mitra Raharja di Cireundeu.

Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,674 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 45,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,625 > 2,024$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Rina Mitra Raharja di Cireundeu.

Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,410 + 0,419X_1 + 0,350X_2$. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,763 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 58,2% sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($25,798 > 2,860$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rina Mitra Raharja di Cireundeu.

2. Saran

Bahwa terdapat saran yang penulis berikan dengan masalah yang dibahas agar perusahaan harus memperhatikan setiap kegiatan pelatihan sebaiknya perusahaan memberikan gambaran kepada karyawannya agar pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menambah pengetahuan bagi karyawan dan menjadi acuan untuk kinerjanya kedepan terkait dengan pelatihan dalam bentuk pendidikan lebih dioptimalkan sehingga karyawan akan mengerti pelatihan yang diberikan perusahaan yang akhirnya karyawan semakin memiliki kinerja yang lebih baik. Dan perusahaan harus lebih konsisten menerapkan aturan yang dibuat sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan,

intensif yang di berikan perusahaan pun sangat penting bagi karyawan itu sendiri untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik, misalnya dengan memberikan reward atau penghargaan untuk karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan untuk karyawan yang tidak memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya diberikan sanksi atau hukuman untuk karyawan tersebut agar karyawan tidak semena-mena dalam melakukan pekerjaannya demi perusahaan menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fauzi, Irvan. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Budi Mulia Dua Bintaro. *PEKOBIS Universitas Pamulang*, 2(3), 37-45.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wardani, Windy Gustia. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh dan Haji Kota Tangerang). *EDUKA Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis Universitas Pamulang*, 2(4), 51-62.

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LOTTE PACKAGING

Ardi Maulana dan Haidilia Maharani
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
Dosen02006@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja, untuk mengetahui kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lotte Packaging. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, artinya penelitian yang memberikan gambaran suatu data yang dilakukan dalam hal ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara Variabel Bebas (X) yaitu Disiplin Kerja dan Variabel Terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan dengan pengujian hipotesis (uji t). Data yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah sampel (responden) sebanyak 72 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik studi kepustakaan, kuesioner, wawancara serta observasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Lotte Packaging. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,697 yang berarti bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat pengaruh pada tingkat kuat. hasil Uji Regresi Linier Sederhana $Y = 17,156 + 0,561 X$, Uji determinasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 36,6% dan selebihnya 63,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Uji signifikan yang diperoleh 6,352 dengan demikian jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,352 > 1,994$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lotte Packaging

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau *man power* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang canggih tanpa peran aktif SDM tidak berarti apa-apa. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.(Hasibuan 2017:244).

Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Secara sederhana disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang harus dicerminkan oleh setiap orang, dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau dalam suatu organisasi. Dimana disiplin kerja itu harus dilakukan karena adanya keterikatan dengan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan untuk kemudian ditaati oleh setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan di tengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis.

Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai *variable* yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaannya mengacu kepada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan manajemen perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan dari tingkat bawah sampai tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Kinerja merupakan sebuah kegiatan kerja yang kemudian dapat dilihat dari hasil yang telah dikerjakan. Semua kegiatan atau proses yang berjalan didalam melakukan aktivitas kerja haruslah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tentu bertujuan untuk mendapatkan hasil yang optimal dari kegiatan yang dijalankan. Di era globalisasi seperti saat ini persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Banyak kemudian muncul pesaing – pesaing dengan produk yang mungkin sama. Menyikapi hal ini perusahaan tentu harus mampu mempertahankan eksistensi dengan meningkatkan produksi yang berkualitas sesuai permintaan pasar. Berdasarkan latar belakang di atas penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lotte Packaging”**.

2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lotte Packaging?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah

- a. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT Lotte Packaging
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Lotte Packaging
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lotte Packaging

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2016:2) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut pendapat G.R. Terry dalam Hasibuan (2016:2) menjelaskan bahwa “Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

1. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator-indikator disiplin kerja, menurut Hasibuan (2016:194), diantaranya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya.

b. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

c. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

d. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang dengan sanksi hukuman yang berat.

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) “Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dan indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2013:113), adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*.
- d. Kehadiran, Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu
- e. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

3. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) disebut Independent, dan variabel terikat (Y) disebut Dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja sedangkan variabel terikat yang digunakan Kinerja Karyawan. Berdasarkan masalah pokok pada penelitian ini, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- $H_1 : \rho = 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lotte Packaging
- $H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lotte Packaging

4. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.3
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Lotte Packaging, Jl. Raya Curug Km 1.1 Desa Kadu Jaya Kecamatan Curug Kabupaten Tangerang, Banten. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2019 sampai dengan Juni 2019.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif, berdasarkan jenis data penelitian, data tersebut termasuk data kuantitatif yang berupa data hasil kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:6) Mengatakan bahwa penelitian asosiatif (hubungan) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) mendefinisikan "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan PT Lotte Packaging yang berjumlah 260 orang.

Menurut Sugiyono (2016:81) yaitu "Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 72 orang dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Probability sampling yaitu dengan simple random sampling. Simple random sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016:82).

4. Metode Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung pada karyawan PT Lotte Packaging, dengan cara teknik pengumpulan data observasi dan penyebaran kuisioner. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikansi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Lotte Packaging adalah salah satu perusahaan asal Korea yang bergerak di bidang manufaktur. Berdiri sejak Mei 2011, perusahaan ini mulanya adalah PT Patrapolindo yang mulai beroperasi pada tahun 1980. Dalam perjalanannya perusahaan kemudian mengalami kepailitan pada tahun 2007, sehingga memaksa manajemen dan seluruh *stakeholder* untuk menjual *asset* yang ada. Akhirnya perusahaanpun diakuisisi dan di *rebranding* menjadi PT Titan yang beroperasi dari tahun 2007 – 2011, sebelum akhirnya PT Titan pun mengalami pailit dan kemudian diakuisisi oleh Lotte Group dan merubah nama perusahaan menjadi PT Lotte Packaging.

Sampai saat ini PT Lotte Packaging masih eksis dalam persaingan di dunia manufaktur, khususnya Bopp Film. Setiap hari lebih dari 100 rekan Lotte Packaging yang berpengalaman dan berbakat mengoperasikan mesin dengan hasrat untuk memberikan nilai dan keberhasilan dalam menciptakan produk-produk yang berkualitas.

PT Lotte Packaging memproduksi Bopp Film yang banyak digunakan dalam proses cetak dan laminasi untuk kemasan fleksibel, plester perekat, laminasi kertas yang sudah dicetak, label botol, tekstil, tas cd, rokok, pembungkus sedotan dan aplikasi label *stationery*. Kelebihan bopp film yang dihasilkan sendiri mempunyai kekuatan yang tinggi, kerataan, kejelasan dan kemampuan cetak yang lebih baik dan berkualitas.

b. Visi dan Misi

1) Visi PT Lotte Packaging

Lifetime Value Creator

2) Misi PT Lotte Packaging

We enrich people's lives by providing superior products and services that our customers love and trust

2. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Perhitungan Variabel X

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket. Butir
1	Butir Pernyataan 1	0.463	0.231	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.252	0.231	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.309	0.231	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.484	0.231	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.485	0.231	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.398	0.231	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.605	0.231	Valid

8	Butir Pernyataan 8	0.669	0.231	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0.492	0.231	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0.424	0.231	Valid

Dari data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item correlation* lebih besar dari 0.231.

Tabel 2. Hasil Pengujian Perhitungan Variabel Y

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket. Butir
1	Butir Pernyataan 1	0.525	0.231	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.513	0.231	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.380	0.231	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.625	0.231	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.448	0.231	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.411	0.231	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.386	0.231	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.269	0.231	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0.336	0.231	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0.381	0.231	Valid

Dari data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item correlation* lebih besar dari 0.231

b. Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Perhitungan Reabilitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja	0.697	0.231	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0.679	0.231	Reliabel

c. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. Koefisiensi Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,156	3,567		4,809
	DISIPLIN	,561	,088	,605	6,352

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresinya $Y = 17,156 + 0,561 X$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

17,156 = jika disiplin kerja (X) = 0 atau konstan, maka kinerja karyawan akan bernilai 17,156. 0,561 = jika disiplin kerja (X) mengalami peningkatan sebesar satu satuan. maka kinerja karyawan (Y) hanya akan mengalami peningkatan score sebesar 0,561.

d. Koefisien Korelasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,366	,357	2,522

a. Predictors: (Constant), disiplin

Sumber : Data olahan spss versi 22

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,366, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36,6% sedangkan sisanya 63,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

e. Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,366	,357	2,522

b. Predictors: (Constant), disiplin

Sumber : Data olahan spss versi 22

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,366, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36,6% sedangkan sisanya 63,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

f. Uji Signifikansi

Tabel 7. Uji Signifikansi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,156	3,567		4,809	,000
DISIPLIN	,561	,088	,605	6,352	,000

a. Dependent Variable: Disiplin

Dengan demikian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,352 > 1,994$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lotte Packaging.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu hasil pengujian membuktikan bahwa koefisiensi korelasi peroduct moment hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tergolong kuat dengan hasil korelasi product moment sebesar 0,605 dan hasil analisis uji regresi linier diperoleh angka persamaan sebesar $Y = 17,156 + 0,561 X$, konstanta 17,156 dan koefisien regresi 56,1%, sedangkan nilai korelasinya atau r sebesar 0,605 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,366 atau 36,6% sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t_{hitung} diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,352 > 1,994$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

Di bawah ini beberapa saran yang penulis berikan terkait dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu disarankan bagi PT Lotte Packaging khususnya para pimpinan untuk lebih tegas terhadap karyawan dalam memberikan teguran dan dalam menjalankan pekerjaan serta menjalankan peraturan, sehingga diharapkan usaha tersebut dapat menjadikan karyawan melaksanakan tugas dengan baik dan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Selain itu disarankan juga agar para pimpinan agar lebih aktif dalam menjalankan pengawasan guna memberikan arahan, petunjuk dan bimbingan serta sanksi yang tegas sehingga karyawan dapat berkerja dengan hasil yang lebih berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dan tepat waktu. Terakhir, disarankan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi dan biaya, dalam hal ini sebaiknya karyawan diberikan tugas sesuai dengan jabatan dan jobdesknya agar karyawan dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunagara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dand R & D)*. Bandung: CV Alfabeta.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DX CARGO DI TANGERANG SELATAN

Paeno dan Titi Karyati

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01362@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi, kinerja karyawan pada PT DX Cargo dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT DX Cargo di Tangerang Selatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah yang bersifat asosiatif kuantitatif, dengan menyebar kuesioner sebagai metode pengumpulan data yang kemudian di olah dengan menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden dan teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan seluruh populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 12,374 + 0,685X$, konstanta 12,374 bernilai positif artinya kompensasi yang baik akan meningkatkan hasil kinerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,805 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,648 atau 64,8% sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Setelah dilakukan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,333 > 2,002$) hal ini juga diperkuat dengan $p\ value$ $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. DX Cargo di Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting didalam perusahaan untuk mengelola dan mengatur yang dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah perusahaan, yaitu seberapa baik kinerja perusahaan, seberapa baik strategi perusahaan dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Eksistensi sebuah perusahaan merupakan suatu indikator seberapa baik suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan dalam industri maupun dalam bidang lainnya.

Keunggulan bersaing merujuk pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan mencapai pangsa pasar yang berarti kemampuan perusahaan dalam memenuhi tuntutan tersedianya produk dan layanan dengan kualitas terbaik, tuntutan para karyawan yang menghendaki kompensasi yang pantas atas apa yang mereka kerjakan. Sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya perusahaan dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut,

keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan perekonomian Indonesia saat ini yang tidak hanya di dominasi oleh bidang industri saja, tetapi juga oleh bidang jasa pengiriman yang dari tahun ketahun semakin banyak perusahaan yang membuka jasa pengiriman ini baik dari pengiriman dengan skala kecil sampai dengan skala besar. Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman ini perlu mempunyai strategi untuk mempekerjakan karyawan yang terampil, berpenampilan menarik serta berwawasan dan memiliki pengetahuan yang luas dalam bidang ini.

Salah satu tujuan dari perusahaan adalah menghasilkan produk atau jasa yang sesuai dengan permintaan pasar. Apabila permintaan pasar mengalami peningkatan maka perusahaan akan meningkatkan produksi dari para karyawan agar dapat mencapai target untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, karyawan bukan sekedar aset dalam suatu perusahaan, tetapi merupakan modal manusia (*human capital*) yang memiliki peranan sangat penting dan menentukan kemajuan dari sebuah perusahaan, karena merekalah yang menjadi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Seperti yang telah diketahui bahwa seluruh aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang antara lain adalah pemberian kompensasi yang bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkinerja unggul sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kinerja perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan, bukan sekedar tindakan bagi-bagi uang atau fasilitas, tetapi merupakan suatu tindakan yang harus terencana dengan baik, terintegrasi, dan komprehensif agar mampu menjadi pendorong semangat kerja yang tinggi kepada seluruh karyawan dan sekaligus juga agar tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu, kompensasi perlu dikelola sedemikian rupa agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien.

Efektif yang dimaksud adalah bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan itu mampu memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka bersemangat dalam bekerja, tetapi pada sisi lain bahwa pengeluaran biaya oleh perusahaan sebagai kompensasi tidak boleh menjadi beban yang berat bagi perusahaan. Pada dasarnya pemberian kompensasi itu disesuaikan dengan tuntutan kualitas karyawan pada masing-masing jabatan atau pekerjaan yang dilakukannya.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi atau perusahaan karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawanlah yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, uang, bahan baku dan lain-lain dapat memberikan kontribusi yang optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan. Strategi apapun yang dipilih oleh perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, terutama apabila strategi yang di pilih adalah bisnis bidang jasa, maka unsur karyawan memiliki posisi yang sentral, karena mereka menjadi penentu keberhasilan bisnis yang dijalankan.

Tingkat persaingan bisnis yang semakin tinggi ini sulit untuk dihindari sehingga bagi suatu perusahaan yang ingin tetap berkembang harus mampu mengelola kinerja karyawannya secara tepat sehingga mereka mampu berkinerja unggul. Pada satu sisi, cipta, ras dan karsa yang dimiliki oleh setiap karyawan itu dapat dikelola kearah yang dikehendaki oleh perusahaan, tetapi pada sisi lain, perusahaan tidak dapat seenaknya sendiri dalam mengelolanya. Artinya adalah bahwa dalam mengelola kineja karyawan, di samping berorientasi pada pencapaian tujuan yang hendak dicapai, perusahaan juga perlu memperhatikan cipta, ras, dan karsa yang dimiliki oleh karyawan.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana kompensasi pada PT DX Cargo di Tangerang Selatan
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT DX Cargo di Tangerang Selatan
- c. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT DX Cargo di Tangerang Selatan

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kompensasi pada PT DX Cargo di Tangerang Selatan
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT DX Cargo di Tangerang Selatan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT DX Cargo di Tangerang Selatan

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen

Manajemen menurut Rusilowati (2013:23), mendefinisikan bahwa manajemen merupakan “Suatu proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”. Menurut Hasibuan (2011:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:16), mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Menurut T. Hani Handoko (2014) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Menurut M. Kadarisman, 2014:121 mendefinisikan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikatornya meliputi: Gaji,

4. Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Adapun indikatornya meliputi:

5. Hipotesis Penelitian

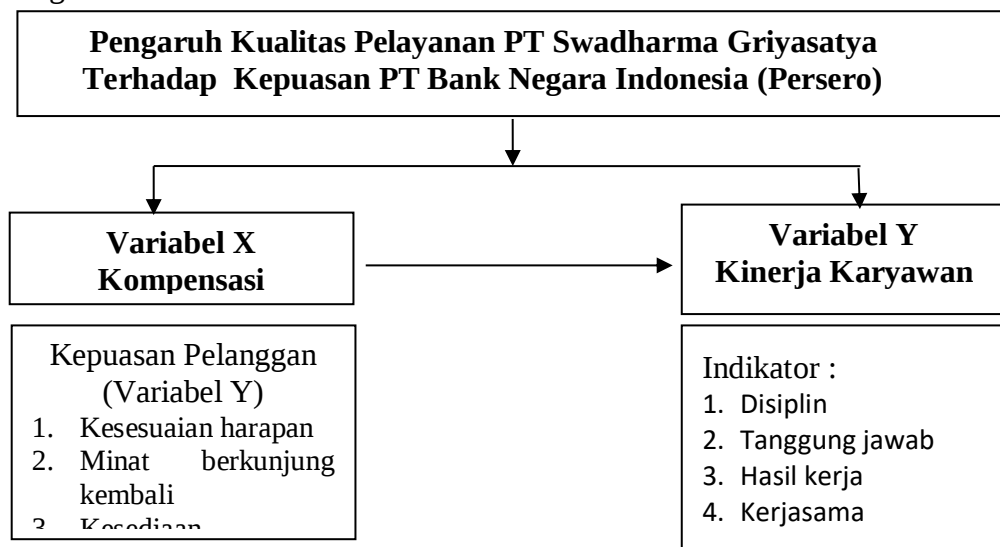
Menurut Sugiyono (2012:93), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan teori diatas, maka dapat disimpulkan rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut :

$H_0 : p = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT DX Cargo di Tangerang Selatan.

$H_1 : p \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT DX Cargo di Tangerang Selatan.

6. Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2012:89), “kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan”. perusahaan sangat penting dalam memberikan kompensasi yang yang optimal meliputi gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan terutama pada pemenuhan harapan dan kebutuhan sehingga timbul disiplin yang baik, memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, hasil kerja yang maksimal dan tumbuh kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penulis membuat konseptual berupa kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber : M. Kadarisman (2014:121)

Sumber: Sedarmayanti (2011:260)

Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT DX Cargo Ruko Bukit Serpong Mas Blok A2 No 1 Jl Raya Serpong Km. 7 Tangerang Selatan – Banten, Kegiatan Penelitian dilakukan pada bulan Mei Sampai Agustus 2018.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun

dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, yang di jadikan populasi adalah karyawan PT DX Cargo yang jumlah keseluruhannya sebanyak 60 (enam puluh) orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) mengemukakan definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu mengambil sejumlah populasi, karena populasinya sebanyak 60 responden, maka sampelnya sebanyak 60 orang.

4. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:193) data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Yang dimaksud data primer pada penelitian ini data yang berasal dari penilaian responden yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar. Dalam penelitian data ini dilakukan dengan cara :

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. (Sugiyono, 2015:203). Dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data terkait data empiris yang dibutuhkan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono 2012:142). Kuesioner yang disebar kepada karyawan PT DX Cargo adalah sebanyak populasi yang diteliti yaitu 60 orang.

5. Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2011:147), Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada riset dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

b. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi suatu analisis mengenai pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Untuk penjelasannya analisis regresi sederhana menurut Sugiyono (2011:188) adalah analisis regresi yang melibatkan variabel bebas (X) dan suatu variabel terikat (Y).

2) Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keterhubungan atau pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya.

3) Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar prosentase kontribusi dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji dugaan sementara yang dirumuskan dalam hipotesis berdasarkan data empiris. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Jawaban Obyek Yang Diteliti Berdasar Variabel Kompensasi (X)

Item Kuesioner	Jawaban Responden					Jumlah	Score
	STS	TS	KS	S	SS		
1. Pemberian gaji sesuai dengan jadwal	0	2	18	31	9	60	3.78
2. Gaji disesuaikan dengan jabatan	1	3	22	24	10	60	3.65
3. Perusahaan selalu mengkaji gaji	0	3	15	33	9	60	3.80
4. Upah sesuai dengan jam kerja	0	4	16	27	13	60	3.82
5. Ketentuan pemberian upah karyawan	1	1	15	33	10	60	3.83
6. Upah mempertimbangkan prestasi	1	2	13	31	13	60	3.88
7. Pengaturan ketentuan intensif	0	5	14	31	10	60	3.77
8. Insentif dapat memberikan motivasi	2	1	14	35	8	60	3.77
9. Pertimbangan pengorbanan karyawan	0	1	14	32	13	60	3.95
10. Tunjangan mendorong potensi terbaik	0	1	11	38	10	60	3.95
Jumlah	5	23	152	315	105	600	Rata2
Persen (%)	0.8%	3.8%	25.3%	52.5%	17.5%	100%	3.82

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan untuk kuesioner variabel kompensasi (X) diperoleh rata-rata score 3.82 dengan kriteria baik.

Tabel 2. Jawaban Obyek Yang Diteliti Berdasar Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Kuesioner	Jawaban Responden					Jumlah	Score
	STS	TS	KS	S	SS		
1. Karyawan wajib mematuhi peraturan	0	1	12	35	12	60	3.97
2. Peraturan dijalankan dengan tepat	1	1	17	31	10	60	3.80
3. Dengan disiplin tinggi akan nyaman	0	0	16	30	14	60	3.97
4. Penyelesaian pekerjaan secara tepat	0	3	17	29	11	60	3.80
5. Terbiasa bekerja dengan tuntutan	1	1	16	32	10	60	3.82
6. Tidak erbebani angung jawab	0	3	21	28	8	60	3.68
7. Pentingnya memiliki integritas kerja	0	3	15	30	12	60	3.85
8. Ukuran keberhasilan setiap unit kerja	0	2	17	30	11	60	3.83
9. Partisipasi lingkungan kerja	0	1	17	34	8	60	3.82
10. Bekerjasama dengan rekan kerja.	0	0	15	29	16	60	4.02
Jumlah	2	15	163	308	112	600	Rata2
Persen (%)	0.3%	2.5%	27.2%	51.3%	18.7%	100%	3.86

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan untuk kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh rata-rata score 3.86 dengan kriteria baik.

2. Hasil Analisis Kuantitatif

a. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3. Hasil Pengolahan Data Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.374	2.558		4.838	.000
Kompensasi (X)	.685	.066	.805	10.333	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya yaitu: $Y = 12,374 + 0,685X$. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif itu dapat dilihat nilai b yang bernilai positif artinya kompensasi yang baik akan sejalan dengan perubahan kinerja karyawan. Persamaan di atas dapat dijelaskan:

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,374 diartikan bahwa jika kompensasi tidak dipertimbangkan atau ($X = 0$), maka kinerja karyawan hanya akan mencapai sebesar 12,374%.
- 2) Nilai koefisien regresi 0,685 bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Analisa koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel. Dalam menganalisa hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations ^b			
		Kompensasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X)	Pearson Correlation	1	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh koefisien korelasinya adalah sebesar 0,805 dan sesuai ketentuan maka antara kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dengan tingkat hubungan atau pengaruh yang **sangat kuat**.

c. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisa koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antar variabel. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Kd)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.642	2.724

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,648, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 64,8% sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Pengujian Hipotesis / Uji t

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis/Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.374	2.558		4.838	.000
	Kompensasi (X)	.685	.066	.805	10.333	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,333 > 2,002)$, maka dapat dikatakan positif. Hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. DX Cargo.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pembahasan Deskriptif.

a. Jawaban responden berdasar pada variabel kompensasi (X).

Kompensasi harus dimulai dari upaya kepentingan bersama yaitu kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan dengan tetap berpedoman pada regulasi yang benar agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden secara keseluruhan dengan perolehan rata-rata skor sebesar 3,86 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, meskipun termasuk dalam kategori baik namun mengingat gaji bagian yang penting dalam tujuan karyawan bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya maka perusahaan harus secara serius melakukan pengkajian setiap tahunnya untuk menentukan besaran kenaikan gaji pada karyawannya.

b. Jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja karyawan merupakan gambaran pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden secara keseluruhan dengan perolehan rata-rata skor 3,86 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, namun mengingat kinerja dapat dicapai ketika unsur yang dinilai terpenuhi maka penting bagi perusahaan menerapkan sistem penilaian yang lebih luas lagi agar masing-masing divisi dapat memaksimalkan kinerjanya.

2. Pembahasan Verifikatif (Kuantitatif) Pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,374 + 0,685X$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari variabel kompensasi bertanda positif dan memiliki hubungan yang searah, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kedua variabel memiliki tingkat hubungan sebesar 0,805 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,64,5 atau 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau ($10,333 > 2,002$), hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. DX Cargo. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Machmed Tun Ganyang¹, Epo Lestari², Jurnal Lentera Bisnis, Vol.2 No.1 Mei 2013, ISSN: 2252-9993, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lane Managemen Jakarta, dan ini sesuai dengan pendapat M. Khadarisman (2014:93) yang menyampaikan bahwa imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan juga selaras dengan pendapat Sedarmayanti (2011:260) yang menyampaikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Kompensasi pada PT. DX Cargo di Tangerang Selatan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,74 termasuk kedalam rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik.
- Kinerja karyawan pada PT. DX Cargo di Tangerang Selatan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,86 termasuk kedalam rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik.

2. Saran

- Variabel kompensasi, indikator yang paling lemah adalah pada gaji dimana hanya mencapai rata-rata score 3,74 meskipun termasuk dalam kategori baik namun mengingat gaji bagian yang penting dalam tujuan karyawan bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya maka perusahaan harus secara serius melakukan pengkajian setiap tahunnya untuk menentukan besaran kenaikan gaji pada karyawannya.
- Variabel kinerja karyawan indikator yang paling lemah adalah pada tanggung jawab dimana hanya mencapai score 3,77 meskipun termasuk dalam kategori baik namun mengingat kinerja dapat dicapai ketika unsur yang dinilai terpenuhi maka penting bagi perusahaan menerapkan sistem penilaian yang lebih luas lagi agar masing-masing divisi dapat memaksimalkan kinerjanya.
- Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 64,5, hal ini menunjukkan bahwa kondisi masing-masing variabel harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah sub indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian. Disamping itu, bisa juga dilakukan dengan menambah jumlah variabel bebas yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, Clayton P., *"The Practice of Organizational Diagnosis"*, Oxford University Press, New York, 2011.
- Algifari, *"Analisis Regresi"*, Yogyakarta, 2011.
- Arikunto Suharsimi, *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2011.

- Dessler, Gerry, *“Human Resources Management”*, Prenticehall, International Inc, London, 2016.
- Ghozali, *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2013.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue, *“Dasar-dasar Manajemen”*, Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Handoko, Hani, *“Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia”*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2014.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, PT.Grasindo, Jakarta, 2005.
- Hasibuan, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Haji Masagung, Jakarta, 2012.
- Kadarisman, M, *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia”*. Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Mangukenegara, Anwar Prabu, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Maslow Abraham, *“Motivation and Personality”*, Rajawali, Jakarta, 2010.
- Mathis, Robert. L & John H, Jackson *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Priansa, Junni, *“Perencanaan & Pengembangan SDM”*, Penerbit, Alfabet, Bandung, 2014.
- Rivai, Veitzal, Sagala, Ella Jauvani, *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”* RajaGrafindo Persada. Jakarta, 2011.
- Robbins, S. P dan T. A. Judge, *“Perilaku Organisasi”*, Edisi 12, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2008.
- Rusilowati, Supriyadi, *“Keefektifan Model Pembelajaran Guided Discovery Dengan Media, Question Cards, Bervisi SETS Dalam Membelajarkan Kebencanaan Alam Terintegrasi Dalam IPA”*. Unnes Physics Education Journal, 3(1), 6-11, 2014.
- Santoso, Singgih, *“SPSS Statistik Parametrik”* Cetakan Kedua, PT. Elek Media, 2012.
- Sarwono, Jonathan, *“Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif”*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Sedarmayanti, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Refika Aditama, Bandung, 2011.
- Simamora, *“Panduan Riset Prilaku Konsumen”*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2014.
- Sudjana, *“Metode Statistika”*, Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2011.
- Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2017.
- Supangat Andi, *“Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric”*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007.

**PENGARUH NON PERFORMING LOAN (NPL) DAN NET INTEREST MARGIN (NIM)
TERHADAP RETURN ON ASSET (ROA) PADA PT BANK MEGA TBK
PERIODE 2009 – 2018**

Jamaludin, Boy Nurrahman
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
Dosen01020@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Non Performing Loan* (NPL) terhadap *Return On Asset* (ROA), untuk mengetahui pengaruh *Net Interest Margin* (NIM) terhadap *Return On Asset* (ROA), dan untuk mengetahui pengaruh *Non Performing Loan* (NPL) dan *Net Interest Margin* (NIM) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT Bank Mega Tbk periode 2009-2018. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana variabel *Non Performing Loan* (NPL) dan *Net Interest Margin* (NIM) merupakan variabel independen sedangkan *Return On Asset* (ROA) merupakan variabel dependen. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisa deskriptif, uji asumsi klasik, analisa regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil yang didapatkan adalah (A) didapat Thitung sebesar -2,660 dan tingkat signifikansi sebesar 0,032, didapat Ttabel sebesar 2,365. Maka dilihat nilai Thitung $-2,660 > T_{tabel} 2,365$ dan nilai signifikan $0,032 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Non Performing Loan* (NPL) berpengaruh negative secara signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA). (B) didapat Thitung sebesar 3,136 dan tingkat signifikansi sebesar 0,016, didapat Ttabel sebesar 2,365. Maka dilihat nilai Thitung $3,136 > T_{tabel} 2,365$ dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Net Interest Margin* (NIM) berpengaruh positive secara signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA). (C) didapat Fhitung sebesar 5,301 dan dengan tingkat signifikansi 0,040. Maka nilai Ftabel yang didapat adalah sebesar 4,74. Maka dilihat nilai Fhitung $5,301 > F_{tabel} 4,74$ dan nilai signifikan $0,040 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Non Performing Loan* (NPL) dan *Net Interest Margin* (NIM) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA).

Kata Kunci: *Non Performing Loan* (NPL), *Net Interest Margin* (NIM), *Return On Asset* (ROA).

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of *Non Performing Loans* (NPL) on *Return On Assets* (ROA), to determine the effect of *Net Interest Margin* (NIM) on *Return On Assets* (ROA), and to determine the effect of *Non Performing Loans* (NPL) and *Net Interest Margin* (NIM) to *Return On Assets* (ROA) at PT Bank Mega Tbk for the period 2009-2018. The data used in this research is secondary data. Researchers use quantitative research methods. Where the *Non Performing Loan* (NPL) and *Net Interest Margin* (NIM) variables are independent variables while the *Return On Asset* (ROA) is the dependent variable. The tool used in this study is to use descriptive analysis methods, the classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination. The results obtained are (A) obtained by Thitung of -2,660 and a significance level of 0.032, obtained by T table of 2.365. Then the value of $T -2,660 > T_{table} 2,365$ and the significant value of $0,032 < 0,05$ will be seen. So it can be concluded that the *Non Performing Loan* (NPL) has a significant negative effect on *Return On Assets* (ROA). (B) obtained Tcount of 3.136 and a significance level of 0.016, obtained Ttable of 2.365. Then the Tcount value of $3.136 > T_{table}$

2.365 and the significant value of $0.016 < 0.05$. Then it can be concluded that the Net Interest Margin (NIM) significantly positive effect on Return On Assets (ROA). (C) obtained a Fcount of 5.301 and with a significance level of 0.040. Then the Ftable value obtained is 4.74. Then the Fcount value is $5.301 > F \text{ table } 4.74$ and the significant value is $0.040 < 0.05$. So it can be concluded that Non Performing Loans (NPL) and Net Interest Margin (NIM) together significantly influence the Return on Assets (ROA).

Keywords: Non Performing Loans (NPL), Net Interest Margin (NIM), Return On Assets (ROA).

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam ruang lingkup kehidupan global dunia perbankan sangat penting guna memajukan perekonomian suatu negara dan bagi seorang manajer harus memiliki kemampuan untuk menjalankan visi dan misi yang ditentukan perbankan agar dapat berjalan dengan benar dan efisien. Semakin tinggi nilai perbankan maka semakin tinggi tingkat keberhasilan yang diiraih oleh perbankan tersebut, pada saat ini dunia perbankan semakin maju dengan banyaknya persaingan yang ketat maka dari itu profit sangat dibutuhkan untuk kemajuan perbankan. Seperti perusahaan pada umumnya, perbankan pun didirikan dengan tujuan untuk menghasilkan laba yang maksimal. Oleh karena itu perbankan harus memiliki kemampuan untuk mengatasi permasalahan seperti kredit macet dan hambatan terhadap biaya operasional yang ada secara efektif dengan mencatat setiap aktivitas perbankan yang berupa transaksi dalam sebuah laporan keuangan dan disetiap perbankan pun diperlukan analisis terhadap kondisi keuangan agar dapat mengukur kinerjanya selama periode tertentu.

Perkembangan di dunia perbankan yang sangat pesat yang saat ini jumlah bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia mencapai 32 bank serta tingkat kompleksitas yang tinggi dapat berpengaruh terhadap performa suatu bank. Kompleksitas usaha perbankan yang tinggi dapat meningkatkan resiko yang dihadapi oleh bank-bank yang ada di Indonesia. Permasalahan perbankan di Indonesia antara lain disebabkan depresiasi rupiah, peningkatan suku bunga Sertifikat Bank Indonesia (SBI) sehingga menyebabkan meningkatnya kredit bermasalah.

PT. Bank Mega Tbk yang berdiri pada tahun 1969 melaksanakan Initial public offering pada tahun 2000 dan sejak itu telah tercatat di lantai Bursa Efek Indonesia dengan kode MEGA dan menjadi PT Bank Mega Tbk. peristiwa tersebut telah merubah kepemilikan saham Bank Mega menjadi milik publik sebagian dan berubah namanya menjadi PT Bank Mega Tbk. Saat ini pemegang saham mayoritas Bank Mega adalah PT Mega Corpora yang merupakan bagian dari kelompok usaha PT CT Corpora. PT Bank Mega Tbk dengan semboyan “Mega Tujuan anda” tumbuh dengan pesat dan terkendali serta menjadi lembaga keuangan ternama yang mampu disejajarkan dengan bank-bank terkemuka di Asia Pasifik dan telah mendapatkan berbagai penghargaan dan prestasi baik di tingkat nasional, regional maupun internasional. Dalam upaya mewujudkan kinerja sesuai dengan nama yang disandangnya, PT Bank Mega Tbk berpegang pada azas profesionalisme, keterbukaan dan kehati-hatian dengan struktur permodalan yang kuat serta produk dan fasilitas perbankan terkini.

Dan dapat kita ketahui dari laporan keuangan milik PT. Bank Mega Tbk terdapat data sebagai berikut.

Tabel 1
Data ikhtisar laporan keuangan PT Bank Mega Tbk periode tahun 2009 – 2018

Tahun	<i>Non PerformIng Loan</i> (NPL)	<i>Net Interest Margin</i> (NIM)	<i>Return On Asset</i> (ROA)
2009	1.73%	8.36%	1.35%
2010	0.90%	9.13%	1.84%
2011	0.99%	8.51%	1.73%
2012	2.12%	12.38%	2.11%
2013	2.20%	8.93%	0.78%
2014	2.12%	8.15%	0.90%
2015	2.87%	10.17%	1.54%
2016	3.50%	12.32%	1.64%
2017	2.04%	9.96%	1.58%
2018	1.61%	8.31%	1.91%

Sumber : Annual Report Bank Mega, Tbk

Dari tabel diatas Pada tahun 2009 tingkat persen *Non Performing Loan* (NPL) PT Bank Mega Tbk, berada pada titik 1,73% lalu kemudian terjadi kenaikan dari tahun 2010 sampai tahun 2013 dengan angka 0,90% pada tahun 2010 menuju angka 0,99%, 2,12%, 2,20%. Dan terjadi kenaikan kembali pada tahun 2015 dan 2016 dari angka 2,12% pada tahun 2014 ke angka 2,87% hingga 3,49%.

Proses fluktuatif yang terjadi pada rasi *Net Interest Margin* (NIM) dimulai dari tahun 2009 dengan angka 8,36% kemudian turun pada tahun 2011 dari angka 9,13% pada tahun 2010 menuju angka 8,51%. Penurunan terjadi kembali pada tahun 2013 dan 2014 dari angka 12,38% di tahun 2012 ke angka 8,93% dan 8,15% dan mengalami penurunan kembali di tahun 2017 sampai 2018 dari 12,32% pada tahun 2016 ke angka 9,96% di tahun 2017 dan 8,31% di tahun 2018.

Return On Asset (ROA) pada perusahaan PT Bank Mega Tbk. Yang mana pada tahun 2009 berada pada angka 1,35%. Kemudian terjadi penurunan pada tahun 2011, 2013, dan 2017 dari tahun sebelumnya yang tercatat dengan angka 1,84% pada tahun 2010 ke angka 1,73%, lalu 2,11% pada tahun 2012 ke angka 0,79%, dan 1,64% pada tahun 2016 ke angka 1,58%. Dengan melihat permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH NON PERFORMING LOAN (NPL) DAN NET INTEREST MARGIN (NIM) TERHADAP RETURN ON ASSET (ROA) PADA PT BANK MEGA TBK PERIODE 2009 – 2018”**.

2. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

- Bagaimana *Non Performing Loan* (NPL) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT. BANK MEGA Tbk periode 2009 - 2018 ?
- Bagaimana *Net Interest Margin* (NIM) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT. BANK MEGA Tbk periode 2009 – 2018 ?
- Bagaimana pengaruh *Non Performing Loan* (NPL) dan *Net Interest Margin* (NIM) secara bersama-sama terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT. BANK MEGA Tbk periode 2009 – 2018 ?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui Pengaruh *Non Performing Loan* (NPL) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT. BANK MEGA Tbk periode 2009 – 2018.
- b. Mengetahui pengaruh *Net Interest Margin* (NIM) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT. BANK MEGA Tbk periode 2009 – 2018.
- c. Mengetahui pengaruh *Non Performing Loan* (NPL) dan *Net Interest Margin* (NIM) secara bersama-sama terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT. BANK MEGA Tbk periode 2009 – 2018.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Keuangan

Menurut Fahmi (2012:2) Manajemen keuangan merupakan penggabungan dari ilmu dan seni yang membahas, mengkaji, dan menganalisis tentang bagaimana seorang manajer keuangan dengan mempergunakan seluruh sumber daya perusahaan untuk mencari dana dan membagi, dan membagi dana dengan tujuan mampu memberikan profit atau kemakmuran bagi para pemegang saham dan *sustainability* (keberlanjutan) usaha bagi perusahaan.

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:9) Manajemen keuangan adalah suatu aktivitas yang dilakukan dengan usaha-usaha untuk memperoleh dana dengan biaya-biaya yang diatur seminimal mungkin dan mengelola dana tersebut secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Darsono (2010 : 1), manajemen keuangan ialah kegiatan memperoleh sumber dana dengan biaya yang semurah-murahnya dan menggunakan seefektif dan seefisien mungkin untuk menciptakan laba dan nilai tambah ekonomi (*economic value added*).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa aktivitas manajemen keuangan berkaitan erat dengan sumber pendanaan dan investasi keuangan perusahaan serta instrument keuangan.

2. Laporan Keuangan

Menurut Munawir (2010:5) laporan keuangan pada umumnya terdiri dari neraca dan perhitungan laba rugi serta perubahan ekuitas. Neraca menggambarkan jumlah aset, kewajiban dan ekuitas dari suatu perusahaan pada periode tertentu. Sedangkan laba rugi menunjukkan hasil-hasil dan beban perusahaan yang telah dicapai.

Jenis-jenis Laporan Keuangan

Ada lima macam jenis laporan keuangan yang biasa digunakan oleh sebuah perusahaan dalam membuat laporan keuangan mereka. Antara lain:

a. Neraca

Neraca merupakan gambaran posisi keuangan yang menampilkan aktiva, kewajiban, dan ekuitas dari suatu perusahaan pada tanggal tertentu. Pada neraca aktiva lancar akan dipisahkan dengan akun aktiva tidak lancar, begitu juga dengan kewajiban. Kewajiban jangka pendek akan dipisahkan dengan kewajiban jangka panjang.

b. Laporan laba/rugi

Laporan laba rugi bisa dikatakan sebagai ringkasan aktivitas transaksi pada perusahaan yang akan mempengaruhi stabilitas, risiko, dan prediksi pada suatu periode yang akan menghasilkan hasil usaha bersih atau rugi yang timbul dari kegiatan usaha dan kegiatan aktivitas lainnya. Pada laporan laba rugi, perusahaan akan menampilkan berbagai unsur kinerja keuangan.

c. Laporan perubahan modal

Dalam perjalanan menjalankan perusahaan tentunya modal awal yang disetorkan akan mengalami sebuah perubahan. Perubahan modal ini terjadi karena modal yang disetorkan digunakan untuk menjalankan roda perputaran perusahaan, juga karena adanya penambahan dari laba yang di peroleh, penggunaan modal untuk kepentingan pemilik atau pribadi dan lainnya. *Capital statement* atau yang kita kenal dengan istilah laporan perubahan modal merupakan laporan yang memberikan informasi mengenai perubahan ekuitas atau perubahan modal dalam periode tertentu. Laporan ini berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar perubahan modal yang terjadi pada perusahaan tersebut dan apa yang menyebabkan perubahan modal ini terjadi.

d. Laporan arus kas

Bagi seorang pengusaha sangat penting untuk mengetahui akan perputaran arus dana yang berada di perusahaan, kemanan dana itu pergi dan dari mana saja adanya kas masuk. Hal ini berguna untuk melakukan kontrol pada dana atau kas perusahaan yang dimiliki selama ini. Intinya laporan arus kas ini berfungsi untuk memberikan informasi mengenai arus kas masuk dan kas keluar. Adanya arus kas masuk dapat diketahui melalui beberapa sumber, diantaranya hasil dari kegiatan operasional, dan kas masuk yang didapat dari pendanaan atau pinjaman. Selanjutnya untuk arus kas keluar, kita dapat mengetahuinya dengan melihat berapa banyak biaya yang dikeluarkan perusahaan baik dalam kegiatan operasional perusahaan maupun untuk investasi pada bisnis lainnya.

e. Catatan atas laporan keuangan

Laporan yang satu ini dibuat khusus untuk memberikan penjelasan yang dianggap perlu atas laporan keuangan yang dibuat. Selain itu laporan ini dibuat untuk memberikan penjelasan secara rinci mengenai hal-hal yang tertera pada laporan-laporan lainya dan menjelaskan mengakap hal-hal tersebut dilakukan. Misalnya mengenai pelaksanaan kebijakan keuangan dan akuntansi tertentu yang digunakan, rincian pos-pos keuangan, catatan kontrak hutang yang dimiliki perusahaan dan masih banyak yang lainnya.

Adapun beberapa tujuan umum pembuatan laporan keuangan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan. Informasi mengenai kondisi keuangan perusahaan dapat membantu suatu perusahaan sebagai bahan evaluasi dan perbandingan dampak keuangan yang terjadi akibat dari suatu keputusan ekonomi.
- b. Untuk membantu perusahaan dalam menilai dan memprediksi pertumbuhan bisnis di masa depan. Dengan adanya informasi keuangan, maka suatu perusahaan dapat menilai bagaimana kondisi perusahaan di masa sekarang dan meramalkan kondisi perusahaan di masa mendatang.
- c. Untuk menilai aktivitas pendanaan dan operasi perusahaan. Informasi mengenai kondisi keuangan juga dapat membantu suatu perusahaan dalam menilai aktivitas investasi dan kemampuan operasional perusahaan tersebut pada satu periode tertentu.

3. Bank

Ada beberapa definisi bank yang dikemukakan sesuai dengan tahap perkembangan bank. Untuk memberikan definisi yang tepat agaknya memerlukan penjabaran, karena definisi tentang bank dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang dapat memunculkan berbagai pengertian. Berikut ini dapat dikemukakan beberapa pengertian bank, yaitu : (1) Menurut Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 Perubahan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, “bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak”. (2) “bank merupakan lembaga keuangan yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan kemudian menyalurkan kembali kepada masyarakat, serta memberikan jasa-

jasa bank lainnya” (Kasmir, 2012:24). (3) Penulis lain memberikan definisi, menurut Abdurahman (2013:2), “bank adalah suatu jenis lembaga keuangan yang melaksanakan berbagai macam jasa, seperti memberikan pinjaman, mengedarkan mata uang, pengawasan terhadap mata uang, bertindak sebagai tempat penyimpanan benda-benda berharga, membiayai usaha perusahaan-perusahaan dan lain-lain”.

Tugas dan fungsi bank adalah membantu pemerintah dalam hal mengatur, menjaga, dan memelihara stabilitas nilai rupiah, mendorong kelancaran produksi dan pembangunan serta memperluas kesempatan kerja guna peningkatan taraf hidup rakyat banyak. Secara umum, fungsi utama bank adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat untuk berbagai tujuan sebagai financial intermediary. Secara lebih spesifik fungsi bank menurut Suhardjono (2011:66) yaitu:

- a. Bank sebagai lembaga yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan.
- b. Bank sebagai lembaga yang menyalurkan dana masyarakat dalam bentuk kredit.
- c. Bank sebagai lembaga yang melancarkan transaksi perdagangan dan peredaran uang.

Tujuan perbankan menurut UU No.7 tahun 1992 tentang perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU No.10 tahun 1998 dalam pasal 4 bahwa “perbankan Indonesia bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat”.

4. Rasio Keuangan Perbankan

Untuk mengetahui kondisi keuangan suatu bank maka dapat dilihat laporan keuangan yang disajikan oleh suatu bank secara periodik. Agar Laporan dapat dibaca dan berarti maka perlu dilakukan analisis terlebih dahulu yaitu dengan menggunakan rasio-rasio keuangan sesuai dengan standar yang berlaku. Rasio yang disajikan adalah sebagai berikut :

a. Rasio Likuiditas

Menurut Kasmir (2012:129) menyebutkan bahwa “rasio likuiditas adalah rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban (hutang) jangka pendek”. Beberapa rasio likuiditas yang sering dipergunakan dalam menilai kinerja suatu bank antara lain:

1) *Cash Ratio*

Likuiditas minimum yang harus dipelihara oleh bank dalam membayar kembali pinjaman jangka pendek bank.

2) *Reserve Requirement*

Likuiditas wajib minimum yang wajib dipelihara dalam bentuk giro pada BI. *Reserve Requirement* merupakan ketentuan bagi setiap bank umum untuk menyisihkan sebagian dari dana pihak ketiga yang berhasil dihimpunnya dalam bentuk giro wajib minimum yang berupa rekening bank yang bersangkutan pada Bank Indonesia.

3) *Loan to Deposit Ratio*

Rasio antara jumlah seluruh kredit yang diberikan bank dengan dana yang diterima oleh bank.

4) *Loan to Asset Ratio*

Rasio yang dipergunakan untuk mengukur tingkat likuiditas bank yang menunjukkan kemampuan bank untuk memenuhi permintaan kredit dengan menggunakan total asset yang dimiliki bank.

b. Rasio Solvabilitas

Analisis yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan bank dalam memenuhi kewajiban jangka panjangnya atau kemampuan bank untuk memenuhi kewajiban-kewajiban jika terjadi likuidasi bank. Beberapa rasio solvabilitas yang dipergunakan antara lain :

(1) *Capital Adequacy Ratio*

Rasio untuk mengukur kecukupan modal yang dimiliki bank untuk menunjang aktiva yang mengandung atau menghasilkan risiko.

(2) *Debt to Equity Ratio*

Rasio yang mengukur seberapa besar total passiva yang terdiri atas persentase modal bank sendiri dibandingkan dengan besarnya utang.

c. Rasio Rentabilitas

Alat untuk menganalisis atau mengukur tingkat efisiensi usaha dan profitabilitas yang dicapai oleh bank yang bersangkutan, selain itu rasio dalam kategori ini dapat digunakan untuk mengukur tingkat kesehatan bank. Beberapa rasio rentabilitas yang digunakan antara lain :

(1) *Return On Assets*

Rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam memperoleh keuntungan (laba) secara keseluruhan. Semakin besar ROA suatu bank, semakin besar pula tingkat keuntungan yang dicapai bank tersebut dan semakin baik pula kinerja bank tersebut.

(2) *Return on equity*

Perbandingan antara laba bersih bank dengan modal sendiri.

(3) *Net Profit Margin*

Perbandingan antara *net income* dengan *operating income*.

d. Rasio Profitabilitas

Rasio Profitabilitas (*Profitability Ratio*) adalah rasio atau perbandingan untuk mengetahui kemampuan perusahaan untuk mendapatkan laba (*profit*) dari pendapatan (*earning*) terkait penjualan, aset, dan ekuitas berdasarkan dasar pengukuran tertentu. Jenis-jenis rasio profitabilitas dipakai untuk memperlihatkan seberapa besar laba atau keuntungan yang diperoleh dari kinerja suatu perusahaan yang memengaruhi catatan atas laporan keuangan yang harus sesuai dengan standar akuntansi keuangan.

5. *Non Performing Loan (NPL)*

Non Performing Loan (NPL) dijadikan variabel independen yang mempengaruhi ROA didasarkan hubungannya dengan tingkat risiko bank yang Universitas Sumatera Utara bermuara pada profitabilitas bank. *Non Performing Loan (NPL)* menurut Kasmir (2013:155) adalah kredit yang di dalamnya terdapat hambatan yang disebabkan oleh 2 unsur yakni dari pihak perbankan dalam menganalisa maupun dari pihak nasabah yang dengan sengaja atau tidak sengaja dalam kewajibannya tidak melakukan pembayaran.

. Rasio NPL digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam mengelola kredit bermasalah yang diberikan oleh bank. Risiko kredit yang diterima oleh bank merupakan salah satu risiko usaha bank, yang diakibatkan dari ketidakpastian dalam pengembaliannya atau yang diakibatkan dari tidak dilunasinya kembali kredit yang diberikan oleh pihak bank kepada debitur, rumus perhitungan NPL adalah sebagai berikut:

$$NPL\ Gross = \frac{Kredit\ kurang\ lancar,\ diragukan,\ macet}{Total\ Kredit} \times 100\%$$

Ada beberapa hal yang mempengaruhi naik turunnya NPL suatu perbankan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemauan atau itikad baik dari debitur. Kemampuan debitur dari sisi finansial untuk melunasi pokok dan bunga pinjaman tidak akan ada tanpa kemauan dan itikad baik dari debitur itu sendiri.

2. Kebijakan pemerintah dan Bank Indonesia. Kebijakan pemerintah dapat mempengaruhi tinggi rendahnya NPL suatu perbankan, misalnya kebijakan pemerintah menaikkan harga BBM akan menyebabkan perusahaan yang banyak menggunakan BBM akan membutuhkan dana tambahan yang diambil dari yang dianggarkan untuk pembayaran cicilan utang memenuhi biaya produksi yang tinggi, sehingga perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam membayar utang-utangnya kepada bank. Demikian pula halnya dengan PBI, peraturan-peraturan Bank Indonesia mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap NPL suatu bank.
3. Kondisi perekonomian mempunyai pengaruh yang besar terhadap kemampuan debitur dalam melunasi utang-utangnya. Indikator-indikator ekonomi makro yang mempunyai pengaruh NPL diantaranya adalah sebagai berikut:
 - a. Inflasi
Inflasi merupakan kenaikan harga secara menyeluruh dan terus menerus. Inflasi yang tinggi dapat menyebabkan kemampuan debitur untuk melunasi utang-utangnya berkurang.
 - b. Kurs rupiah
Kurs rupiah mempunyai pengaruh juga terhadap NPL suatu bank karena aktivitas debitur perbankan tidak bersifat nasional tetapi juga internasional.

6. *Net Interest Margin (NIM)*

Net Interest Margin (NIM) yang Menurut Luh Eprima, dkk (2015) menyatakan NIM digunakan untuk mengukur kemampuan bank dalam menghasilkan pendapatan dari bunga dengan melihat kinerja bank dalam menyalurkan kredit. Rasio ini digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam mengelola aktiva produktifnya untuk menghasilkan pendapatan bunga bersih. Pendapatan bunga bersih diperoleh dari bunga yang diterima dari pinjaman yang diberikan dikurangi dengan biaya bunga dari sumber dana yang dikumpulkan. Rasio ini dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$NIM = \frac{\text{Pendapatan Bunga}}{\text{Aktiva Produktif}} \times 100\%$$

Standar yang ditetapkan oleh Bank Indonesia untuk rasio NIM adalah 5% keatas. Untuk dapat meningkatkan perolehan NIM maka perlu menekan biaya dana. Biaya dana adalah biaya bunga yang dibayarkan oleh bank kepada masing-masing sumber dana bank yang bersangkutan. Secara keseluruhan, biaya yang harus dibayarkan oleh bank akan menentukan berapa persen bank menetapkan tingkat bunga kredit yang diberikan kepada nasabahnya untuk memperoleh pendapatan netto bank. Semakin tinggi NIM menunjukkan semakin efektif bank dalam penempatan aktiva produktif dalam bentuk kredit.

7. *Return On Asset (ROA)*

Salah satu ukuran untuk melihat kinerja keuangan perbankan adalah melalui ROA. *Return On Asset (ROA)* merupakan rasio yang menunjukan hasil atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan. Menurut Halim (2016:157) *Return On Asset (ROA)* merupakan rasio keuangan perusahaan yang berhubungan dengan profitabilitas mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan atau laba pada tingkat pendapatan, asset dan modal saham tertentu. ROA digunakan sebagai ukuran kinerja keuangan dan dijadikan sebagai variabel dependen karena ROA digunakan untuk mengukur efektifitas perusahaan di dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya. persentase rasio ini dinyatakan oleh rumus sebagai berikut:

$$ROA = \frac{Laba Bersih}{Total Asset} \times 100\%$$

Tujuan ROA adalah mengukur keberhasilan manajemen dalam menghasilkan laba. Semakin kecil rasio ini maka dapat terlihat kurangnya kemampuan manajemen dalam mengelola aktiva untuk meningkatkan pendapatan atau menekan biaya. Semakin besar ROA menunjukkan kinerja keuangan yang semakin baik, karena tingkat kembalian (*return*) semakin besar. Bank Indonesia selaku pembina dan pengawas perbankan lebih mengutamakan nilai profitabilitas suatu bank yang diukur dengan aset yang perolehan dananya sebagian besar berasal dari simpanan masyarakat.

8. Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini diduga terdapat pengaruh dari *Non Performing Loan* (NPL) dan *Net Interest Margin* (NIM) terhadap *Return On Asset* (ROA)

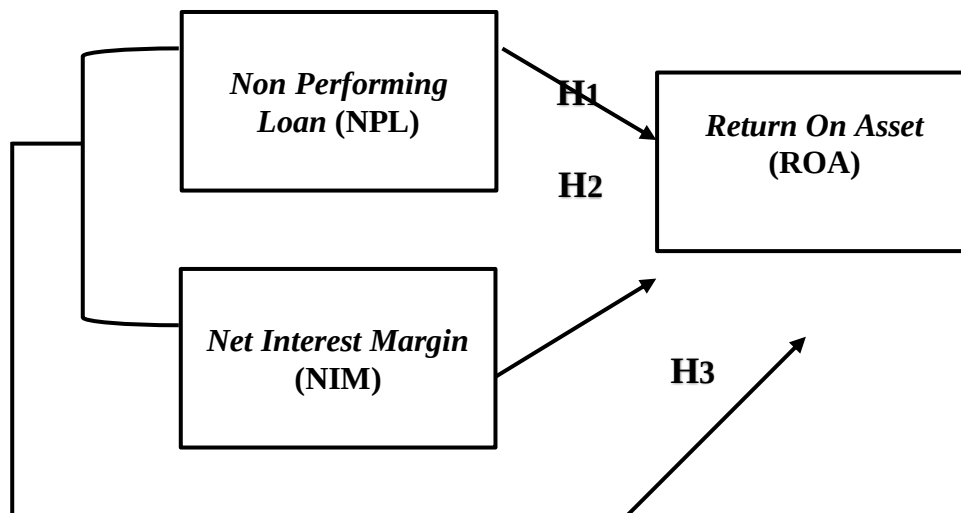
- a. $H_o = B1 = 0$ diduga tidak ada pengaruh antara *Non Performing Loan* (NPL) Terhadap *Return On Asset* (ROA).
 $H1 = B1 \neq 0$ diduga ada pengaruh antara *Non Performing Loan* (NPL) Terhadap *Return On Asset* (ROA).
- b. $H_o = B2 = 0$ diduga tidak ada pengaruh antara *Net Interest Margin* (NIM) Terhadap *Return On Asset* (ROA).
 $H1 = B2 \neq 0$ diduga ada pengaruh antara *Net Interest Margin* (NIM) Terhadap *Return On Asset* (ROA).
- c. $H_o = B3 = 0$ diduga tidak ada pengaruh antara *Non Performing Loan* (NPL) dan *Net Interest Margin* (NIM) secara bersama-sama Terhadap *Return On Asset* (ROA).
 $H1 = B3 \neq 0$ diduga ada pengaruh antara *Non Performing Loan* (NPL) dan *Net Interest Margin* (NIM) secara bersama-sama Terhadap *Return On Asset* (ROA).

9. Kerangka Pemikiran

Non Performing Loan (NPL) merupakan kredit yang bermasalah menjadi salah satu kunci untuk menjadi kualitas kinerja Bank, ini berarti *Non Performing Loan* (NPL) merupakan indikasi adanya masalah dalam bank tersebut yang jika tidak segera mendapatkan solusi maka akan berdampak buruk pada bank.

Net Interest Margin (NIM) adalah ukuran perbedaan antara bunga pendapatan yang dihasilkan oleh bank atau lembaga keuangan lain dan nilai bunga yang dibayarkan kepada pemberi pinjaman mereka (misalnya, deposito), relatif terhadap jumlah mereka (bunga produktif) aset.

Return On Asset (ROA) merupakan rasio yang menunjukkan hasil atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan.



Gambar 1 Skema Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan demi mendapatkan hasil dari analisa yang dilakukan oleh peneliti

a. Lokasi Peneliiian

Penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan hasil dari pengaruh *Non Performing Loan* dan *Net Interest Margin* terhadap *Return On Asset* PT Bank Mega Tbk adalah website perusahaan yang itu sendiri yang menyediakan laporan keuangan setiap tahunnya dengan format berupa file yang saya download dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2018.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilakukan terhitung sejak Desember 2018 sampai dengan Maret 2019. Penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai dari studi pendahuluan, penyusunan proposal, seminar proposal, pengambilan dan pengumpulan data, hingga pengolahan data dalam penelitian.

c. Sifat Penelitian.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pendekatan dengan studi kasus, sedangkan metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan menggambarkan keadaan objek yang teliti berdasarkan fakta-fakta yang ada dengan cara mengumpulkan, mengolah, menyajikan, serta menganalisis berbagai data yang ditemukan dan membandingkan dengan teori yang ada, kemudian dianalisis penerapannya dalam praktik sehingga dapat ditarik kesimpulan.

2. Metode Penentuan populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:80), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter & kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan yang dimiliki PT Bank Mega Tbk..

2. Sampel

Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2010:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mempelari mungkin semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dan, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sampel pada penelitian ini adalah laporan keuangan PT Bank Mega Tbk periode 2009-2018.

3. Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, jenis data yang dipergunakan adalah data sekunder. Menurut Sugiyono (2015), “sumber sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berupa laporan keuangan tahunan PT Bank Mega Tbk dari mulai periode 2009 sampai dengan 2018.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan berbagai teknik dalam mengumpulkan data yang digunakan untuk bahan penelitian. Antara lain:

a. Study Perpustakaan

Merupakan teknik dengan mencari referensi pada penelitian yang telah selesai di perpustakaan untuk dijadikan acuan dalam membuat penelitian ini.

b. Research internet

Adalah teknik dimana peneliti mencari sumber-sumber data yang dibutuhkan dengan referensi yang ter *up to date*. Oleh karena itu internet adalah salah satu jalan dimana untuk mencari data yang diperlukan agar menjadi lebih mudah.

c. Study Dokumenter

Adalah teknik dengan melakukan pencarian data secara langsung pada web yang disediakan oleh PT Bank Mega Tbk yang berupa laporan keuangan tahunan.

4. Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2011:206), mengemukakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden terkumpul. Adapun analisi data yang digunakan dalam penelitian ini. Dan metode yang digunakan oleh peneliti disini yaitu:

1. Analisa Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:147) analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendepelintikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam hal ini variable yang dipaparkan adalah *Non Performin Loan*, *Net Interest Margin* dan *Return On Asset*.

2. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini juga akan dilakukan penngujian penyimpangan asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah. Pengujian asumsi klasik

3. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi berganda merupakan salah satu alat didalam statistika parametrik dan oleh sebab itu pemakaiannya perlu mempertimbangkan sifat distribusi data yang diolah. Pada umumnya model regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut (Gudono, 2016:137-138) :

$$Y_i = a + b_1.X1_i + b_2.X2_i + \dots + b_n.Xn_i + \varepsilon_i$$

Dimana Y adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel X1...Xn yang merupakan variabel independen.

4. Uji Hipotesis

Menurut Gunawan (2016:107) Hipotesis adalah suatu pernyataan mengenai nilai suatu pernyataan mengenai nilai parameter populasi yang dimaksud untuk pengujian atau kesimpulan sementara yang harus di uji kebenarannya yang berguna untuk pengambilan keputusan

5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. PEMBAHASAN

Non Performing Loan dan *Net Interest Margin* merupakan rasio yang mengukur kemampuan bank dalam menjalankan operasionalnya dimana pendapatan sebuah bank sangat berkaitan dengan kredit dan juga bunga yang ada, oleh karena itu kedua rasio ini berkemungkinan akan mempengaruhi nilai dari *Return On Asset* sebuah bank. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai tingkat rasio dari variabel yang diambil peneliti sebagai sampel penelitian yaitu *Non Performing Loan*, *Net Interest Margin* dan *Return On Asset*.

Non Performing Loan merupakan rasio yang mengukur tentang tingkat kredit macet yang dialami oleh sebuah bank dan rasio ini dihitung menggunakan rumus *NPL Gross* dengan membagikan total penjumlahan dari kredit kurang lancar ditambah diragukan ditambah macet dengan jumlah kredit yang dibagi dan dikalikan 100% maka didapat rasio *NPL Gross*.

Net Interest Margin merupakan rasio yang menghitung tingkat pendapatan bunga dengan cara menghitung pendapatan bunga bersih dibagi dengan asset yang produktif dimana dalam sebuah bank asset yang produktif adalah jumlah kredit yang diberikan.

Sementara *Return On Asset* adalah rasio profitabilitas yang menunjukkan tingkat pengembalian asset yang ada pada perusahaan dimana dengan menghitung seluruh pendapatan bersih dibagi dengan total asset yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Dan hasil ketiga rasio diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4 Data ikhtisar laporan keuangan PT Bank Mega Tbk periode 2009 – 2018

Tahun	<i>Non Performing Loan (NPL)</i>	<i>Net Interest Margin (NIM)</i>	<i>Return On Asset (ROA)</i>
2009	1.73%	8.36%	1.35%
2010	0.90%	9.13%	1.84%
2011	0.99%	8.51%	1.73%
2012	2.12%	12.38%	2.11%
2013	2.20%	8.93%	0.78%
2014	2.12%	8.15%	0.90%
2015	2.87%	10.17%	1.54%
2016	3.50%	12.32%	1.64%
2017	2.04%	9.96%	1.58%
2018	1.61%	8.31%	1.91%

Sumber : Annual Report Bank Mega, Tbk

B. HASIL

1. Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
NPL	10	.91	3.50	2.0095	.78218
NIM	10	8.15	12.38	9.6239	1.59055
ROA	10	.79	2.11	1.5407	.42354
Valid N (listwise)	10				

Sumber: Data diolah SPSS

Dari data table 4.2 Diatas dapat dilihat bahwa N atau jumlah data pada setiap variabel adalah 10 yang diteliti selama periode 2009-2018. Dari 10 sampel NPL diketahui nilai rata-ratanya adalah 2.0095, *standard deviation* sebesar 0.78218, nilai minimum sebesar 0.91 terjadi pada tahun 2010 dan nilai maximum sebesar 3.50 pada tahun 2016.

Dari 10 sampel NIM diketahui nilai rata-ratanya adalah 9.6239, *standard deviation* sebesar 1.59055, nilai minimum sebesar 8.10 terjadi pada tahun 2014 dan nilai maximum sebesar 12.38 pada tahun 2012.

Dari 10 sampel ROA diketahui nilai rata-ratanya adalah 1.5407, *standard deviation* sebesar 0.42354, nilai minimum sebesar 0.79 terjadi pada tahun 2013 dan nilai maximum sebesar 2.11 pada tahun 2012.

2. Uji asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		10
Normal	Mean	.0000000
Parameter	Std. Deviation	
Most		.26709442
Extreme	Absolute	.200
Positive		.200
Negative		
Differences		-.171
Test Statistic		.200
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah SPSS

Diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2 -tailed) sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,200, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas dipenuhi.

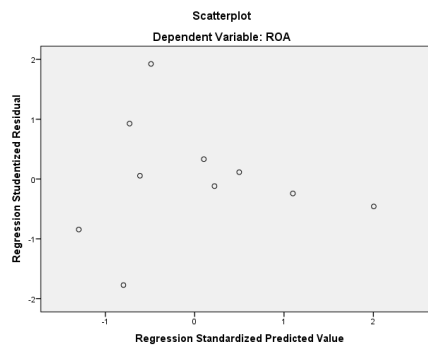
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	NPL	.601	1.664
	NIM	.601	1.664

Sumber: Data diolah SPSS

1. Nilai VIF dari variabel NPL dan NIM memiliki kesamaan yaitu $1.664 < 10$, maka diindikasikan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dan dapat dilihat bahwa angka Tolerance NPL dan juga NIM > 0.10 maka tidak ada multikolinearitas antar variabel independen tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS

Pada grafik scatterplot penelitian ini, terlihat bahwa titik-titik menyebar acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

d. Uji Autokorelasi

Nilai dari statistik Durbin-Watson adalah 1,316, yang berarti $-2 < 1,292 < +2$, maka asumsi non autokorelasi terpenuhi. Dengan kata lain, tidak terjadi gejala autokorelasi yang tinggi pada residual.

3. Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.040	.639		.952
	NPL	-.443	.166	-.818	.032
	NIM	.257	.082	.964	.016

Sumber: Data diolah SPSS

diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = -0,040 - 0,443 + 0,257$$

a. Konstanta

Berarti jika semua variabel bebas bernilai 0 maka nilai dari variabel terikat adalah -0.040

b. *Non Performing Loan* (X1) terhadap *Return On Asset* (Y).

Nilai koefisien NPL untuk variabel X1 adalah sebesar -0,443. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan NPL satuan maka variabel tetap atau ROA akan turun sebesar 0,443 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. *Net Interest Margin* (X2) terhadap *Return On Asset* (Y).

Nilai koefisien NIM untuk variabel X2 adalah sebesar 0,257. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan NIM satuan maka variabel tetap atau ROA akan naik sebesar 0,257 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.040	.639		-.063	.952
NPL	-.443	.166	-.818	-2.660	.032
NIM	.257	.082	.964	3.136	.016

Sumber: Data diolah SPSS

- 1) Nilai koefisien regresi dari NPL adalah -2.660 , yakni bernilai negatif. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan NPL berpengaruh negatif terhadap ROA. Diketahui nilai t hitung $-2,660 > t$ tabel 2,365 dan Sig. $0,019 < 0,05$, maka NPL berpengaruh signifikan
- 2) Nilai koefisien regresi dari NIM adalah 3,136 , yakni bernilai positif. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan NIM berpengaruh positif terhadap ROA. Diketahui nilai t hitung $|3,136| > t$ tabel 2,365 dan Sig. $0,012 < 0,05$, maka NIM berpengaruh signifikan terhadap ROA

b. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.972	2	.486	5.301	.040 ^b
	Residual	.642	7	.092		
	Total	1.614	9			

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh hasil Fhitung $(5,301) > (4,74)$ dengan taraf signifikansi $0,033 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, kesimpulannya bahwa Non Performing Loan (NPL) dan Net Interest Margin (NIM) secara signifikan berpengaruh terhadap Return On Asset (ROA)

5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.489	.30286

Sumber: Data diolah SPSS

Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,623. Hal ini berarti 62,3% variasi ROA yang bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas atau independen yaitu Non Performing Loan (NPL) dan Net Interest Margin (NIM). Sisanya sebesar 21,1% persen dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya diluar variabel bebas penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa pada penelitian ini pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Pengaruh *Non Performing Loan* (NPL) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT Bank Mega Tbk periode 2009-2018.

Berdasarkan hasil analisa menggunakan Uji t. didapat T_{hitung} sebesar -2,660 dan berdasarkan perhitungan rumus ($\alpha/2 : n-k-1$) yang berarti α adalah tingkat signifikansi sebesar $5\% = 0,05$, n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah variable independen didapat T_{tabel} sebesar 2,365. Maka dilihat nilai $T_{hitung} -2,660 > T_{tabel} 2,365$ dan nilai signifikan $0,032 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Non Performing Loan* (NPL) berpengaruh negative secara signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA).

- b. Pengaruh *Net Ineterest Margin* (NIM) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT Bank Mega Tbk periode 2009-2018.

Berdasarkan hasil analisa menggunakan Uji t. didapat T_{hitung} sebesar 3,136 dan berdasarkan perhitungan rumus ($\alpha/2 : n-k-1$) yang berarti α adalah tingkat signifikansi sebesar $5\% = 0,05$, n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah variable independen didapat T_{tabel} sebesar 2,365. Maka dilihat nilai $T_{hitung} 3,136 > T_{tabel} 2,365$ dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Net Ineterest Margin* (NIM) berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA).

- c. Pengaruh *Non Performing Loan* (NPL) dan *Net Ineterest Margin* (NIM) secara bersama-sama terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT Bank Mega Tbk periode 2009-2018.

Berdasarkan hasil analisa menggunakan Uji F. didapat F_{hitung} sebesar 5,301 dan F_{tabel} dapat dicari pada table uji F dengan signifikansi 0,05. $df1 = k - 1$, yaitu $df1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = n - k$, yaitu $df2 = 10 - 3 = 7$, k adalah jumlah variable dan n adalah banyaknya data yang digunakan. Maka nilai F_{tabel} yang didapat adalah sebesar 4,74. Maka dilihat nilai $F_{hitung} 5,301 > F_{tabel} 4,74$ dan nilai signifikan $0,040 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Non Performing Loan* (NPL) dan *Net Ineterest Margin* (NIM) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA).

2. SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Saran Perusahaan

Karena adanya pengaruh secara signifikan dari NPL dan juga NIM terhadap nilai ROA maka perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut agar terus menaikan nilai perusahaan yang walaupun pada tahun-tahun terakhir ini mengalami peningkatan yang baik, tetapi harus tetap waspada akan resiko yang ada mengingat bahwa pada saat ini kredit merupakan sesuatu yang banyak memiliki resiko kerugian. Maka dengan terkendalnya kredit yang diberikan perusahaan bank maka saya perkirakan operasional pada perusahaan akan berjalan dengan lancar dan akan mendapatkan hasil yang di harapkan.

- b. Saran Investor

Bagi investor untuk saat ini akan mendapat keuntungan melihat tingkat pendapatan yang diketahui lewat rasio NIM di penelitian ini yang menunjukan hasil yang positif dan signifikan terhadap ROA perusahaan maka dengan terus mendukung program yang ada pada saat ini dan juga program yang mungkin akan dibuat dimasa yang akan datang memungkinkan untuk mendapatkan keuntungan melihat progress dari PT Bank Mega Tbk ini sangatlah baik dalam mengelola pendapatan bunga mereka.

- c. Saran Teoritis

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas sampel penelitian dan menambah periode penelitian sehingga dapat melihat kecenderungan yang terjadi dalam jangka panjang dan dapat menggunakan variabel bebas tambahan lainnya diluar

variabel penelitian saat ini sehingga hasil penelitian lebih mampu untuk memprediksi hal-hal yang mempengaruhi laba dengan lebih tepat dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bank Indonesia. 1998. *Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 Tentang Perubahan Undang-Undang No.7 Tahun 1992 tentang perbankan*. Jakarta. Gramedia
- Darsono. 2010. *Manajemen Keuangan*. Jakarta : Consultant Accounting.
- Dewi. Luh Eprima, dkk. 2015. Analisa Pengaruh NIM, BOPO, LDR, dan NPL terhadap Profitabilitas (Study Kasus Pada Bank Umum Nasional yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2013). *Jurnal Akuntansi program S1*. Volume 3 No.1 Tahun 2015. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Fahmi, Irham. (2012). *Pengantar Manajemen Keuangan teori dan soal jawab*, Penang, Malaysia, Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. UNDIP. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. UNDIP. Semarang.
- Gunawan, Imam. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta. Bumi Aksara
- Kasmir. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*, Rajawali Pers : Jakarta
- Kuncoro, Mudrajat & Suhardjono. 2011. *Manajemen Perbankan*. BPFE. Yogyakarta.
- Munawir, S. 2010. *Analisa Laporan Keuangan Edisi Keempat, Cetakan Kelima Belas*. Yogyakarta. Liberty.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2011. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung.: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung.: Alfabeta
- Website PT Bank Mega Tbk. www.bankmega.com

PENGARUH PROMOSI PENJUALAN DAN *STORE ATMOSPHERE* TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA MATAHARI *DEPARTMENT STORE* DEPOK TOWN SQUARE

Iis Noviyanti dan Ibnu Faluffi
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
Noviya.115@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi penjualan terhadap keputusan pembelian pada Matahari *Department Store* Depok Town Square, untuk mengetahui pengaruh *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian pada Matahari *Department Store* Depok Town Square, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi penjualan dan *store atmosphere* secara bersama-sama terhadap keputusan pembelian pada Matahari *Department Store* Depok Town Square. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh konsumen pada Matahari *Department Store* Depok Town Square, sedangkan pengambilan sampel menggunakan rumus Rao Purba didapatkan sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan teknik analisis data adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis uji F dan uji T_{hitung} , serta koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi penjualan dan keputusan pembelian hal ini dapat dilihat dari nilai regresi yang didapat yaitu 0,352 (positif) nilai koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,598 dan nilai t_{hitung} 4,055 > t_{tabel} 1,984 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian hal ini dapat dilihat dari nilai regresi yang didapat sebesar 0,405 (positif) nilai koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,596 dan nilai t_{hitung} 4,005 > t_{tabel} 1,984 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi penjualan dan *store atmosphere* secara bersama-sama terhadap keputusan pembelian, hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linear berganda yang didapat yaitu $Y = 9,855 + 0,352X_1 + 0,405X_2$, nilai koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,670, koefisien determinasi sebesar 44,8% dan nilai F hitung 39,403 > F tabel 3,09 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Promosi Penjualan, Store Atmosphere dan Keputusan Pembelian

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat membuat perusahaan berusaha mencari strategi yang cepat dan tepat dalam memasarkan produknya. Dalam era globalisasi menuntut perusahaan harus mampu bersikap dan bertindak cepat dan tepat dalam menghadapi persaingan dilingkungan bisnis yang bergerak sangat dinamis dan penuh dengan ketidakpastian. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut bersaing secara kompetitif dalam hal strategi bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan serta memahami apa yang terjadi dipasar dan apa yang menjadi keinginan konsumennya.

Salah satu ritel yang ada di Indonesia yaitu *department store* adalah tempat belanja yang kini semakin diminati oleh konsumen. Hal tersebut karena *department store* dapat memberikan kelebihan seperti keleluasaan bagi konsumen untuk memilih produk yang

diminati dengan berbagai alternatif pilihan harga, merek, ukuran dan kualitas produk yang dibutuhkan.

Matahari *Departement Store* Depok Town Square merupakan salah satu ritel modern terbesar di Kota Depok menjual berbagai macam kebutuhan primer masyarakat berupa pakaian, celana, aksesoris, dan lain-lain. Harga yang ditawarkan bervariasi dan sebanding dengan kualitas serta merek barang-barang yang disediakan dimana disesuaikan dengan konsumen sasaran, yaitu konsumen menengah ke atas. Didukung oleh pemasok lokal dan internasional terpercaya, gabungan antara mode yang terjangkau, gerai dengan visual yang menarik, berkualitas dan modern, memberikan pengalaman berbelanja yang dinamis dan menyenangkan dan menjadikan Matahari sebagai *department store* pilihan utama bagi kelas menengah ke atas.

Melihat kondisi persaingan yang semakin ketat dalam bisnis ritel maka setiap bisnis ritel dituntut untuk dapat menciptakan inovasi-inovasi baru dalam berbisnis untuk dapat menarik minat membeli konsumen. Salah satu upaya yang dilakukan adalah membuat masyarakat mau berkunjung ke lokasi ritel. Untuk itu para peritel menerapkan strategi-strategi pemasaran diantaranya adalah promosi, promosi digunakan untuk menyampaikan informasi kepada konsumen. Promosi dibuat semenarik mungkin sehingga masyarakat benar-benar mau berkunjung. Setelah berada di dalam toko konsumen akan disuguhkan dengan informasi tambahan lainnya dan suasana yang nyaman sehingga mereka rela untuk berlama-lama di dalam toko, penyediaan fasilitas layanan pembelian seperti sistem pembayaran melalui kartu kredit juga sangat efektif dalam membentuk keputusan pembelian konsumen.

Tidak hanya promosi, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi keputusan pembelian terhadap sebuah ritel adalah *store atmosphere*. Menurut Utami (2010: 238) berpendapat bahwa *store atmosphere* atau suasana toko merupakan desain lingkungan melalui komunikasi visual, pencahayaan, warna, musik, dan wangi-wangian untuk merancang respon emosional dan persepsi pelanggan dan untuk mempengaruhi konsumen dalam membeli barang. Melalui suasana toko sengaja diciptakan, ritel berupaya untuk mengomunikasikan informasi yang terkait dengan layanan, harga maupun ketersediaan barang dagang yang bersifat *fashionable* sehingga dapat mempengaruhi konsumen dalam membeli barang.

Keputusan pembelian bukanlah berakhir dalam pembelian, namun berlanjut hingga pembelian tersebut menjadi pengalaman bagi konsumen dalam menggunakan produk yang dibeli tersebut, pengalaman itu akan menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan di masa depan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan mengetahui apa kebutuhan dan keinginan konsumen atau pasar sasaran serta memberikan kepuasan yang diharapkan oleh konsumen. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PROMOSI PENJUALAN DAN STORE ATMOSPHERE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA MATAHARI DEPARTEMENT STORE DEPOK TOWN SQUARE”**.

2. Perumusan Masalah

Masalah yang penulis rumuskan dalam penelitian adalah:

- a. Bagaimana pengaruh promosi penjualan terhadap keputusan pembelian konsumen pada PT Matahari *Departement Store* cabang Depok Town Square
- b. Bagaimana pengaruh *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian konsumen pada PT Matahari *Departement Store* cabang Depok Town square
- c. Bagaimana pengaruh promosi penjualan dan *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian konsumen pada PT Matahari *Departement Store* cabang Depok Town square

- d. Bagaimana keputusan pembelian konsumen pada PT Matahari *Departement Store* cabang Depok Town Square

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh promosi penjualan terhadap keputusan pembelian konsumen pada PT Matahari *Departement Store* cabang Depok Town Square
- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian konsumen pada PT Matahari *Departement Store* cabang Depok Town square.
- c. Untuk mengetahui keputusan pembelian konsumen pada PT Matahari *Departement Store* cabang Depok Town Square.
- d. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh promosi penjualan dan *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian konsumen pada PT Matahari *Departement Store* cabang Depok Town Square.
- e.

TINJAUAN PUSTAKA

George R. Terry dalam Afifudin (2013: 5) mendefinisikan, manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Pengertian manajemen lainnya menurut Atik dan Ratminto (2012: 1), adalah suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

1. Promosi Penjualan

Menurut Tjiptono (2012: 343) menyatakan istilah komunikasi pemasaran terintegrasi (*integratet marketing communication*) merupakan pengembangan dari istilah promosi. Promosi merupakan salah satu variabel dalam bauran pemasaran yang sangat penting dilaksanakan oleh perusahaan dalam memasarkan produknya. Kegiatan promosi bukan saja berfungsi sebagai alat komunikasi antara perusahaan dengan konsumen, melainkan juga sebagai alat untuk mempengaruhi konsumen dalam kegiatan pembelian atau penggunaan jasa sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya.

Indikator promosi penjualan yang digunakan untuk mencapai tujuan promosi penjualan, yaitu salah satunya alat promosi konsumen (*consumer promotion*) yang menurut Kotler dan Keller (2012: 543) diantaranya:

- a. Harga khusus
Harga khusus atau juga disebut pengurangan harga (*discount*) yang menawarkan penghematan harga dengan menandai langsung pada label atau kemasan.
- b. Sampel produk
Sampel adalah penawaran untuk mencoba produk. Pemberian sampel adalah cara paling efektif untuk memperkenalkan produk yang sudah ada, meskipun biaya yang dikeluarkan untuk sampel cukup mahal.
- c. Premi
Premi atau hadiah langsung adalah barang yang ditawarkan secara gratis atau pada harga murah sebagai insentif untuk membeli produk.
- d. Kupon

Kupon adalah sertifikat yang memberikan penghematan kepada pembeli ketika mereka membeli produk tertentu. Kupon dapat mempromosikan percobaan merek baru atau mendorong penjualan merek yang sudah ada.

e. Promosi titik pembelian

Promosi titik pembelian meliputi pajangan dan demonstrasi titik penjualan, seperti penawaran percobaan gratis, pemajangan dicounter atau pemajangan poster dan tanda untuk memberikan informasi mengenai lokasi produk.

f. Garansi produk

Garansi produk adalah janji eksplisit penjual bahwa produk akan bekerja seperti yang ditentukan atau bahwa penjual akan memperbaiki atau mengembalikan uang pembeli selama periode tertentu.

2. *Store Atmosphere*

Menurut Utami (2010: 255) suasana toko (*store atmosphere*) merupakan kombinasi dari karakteristik fisik toko seperti arsitektur, tata letak, pencahayaan, pemajangan, warna, temperatur, music, aroma, yang secara menyeluruh akan menciptakan citra dalam benak konsumen. Melalui suasana toko yang sengaja diciptakan oleh ritel, ritel berupaya untuk mengkomunikasikan informasi yang terkait dengan layanan, harga maupun ketersediaan barang dagangan yang bersifat *fashionable*. Sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur *store atmosphere* adalah sebagai berikut:

a. *General Interior*

Yang paling utama yang dapat membuat penjualan setelah pembeli berada ditoko adalah *display*. Desain interior dari suatu toko harus dirancang untuk memaksimalkan *visual merchandising*. *Display* yang baik yaitu yang dapat menarik perhatian pengunjung dan membantu mereka agar mudah mengamati, memeriksa dan memilih barang dan akhirnya melakukan pembelian. Ada banyak hal yang akan mempengaruhi persepsi konsumen pada toko tersebut.

b. *Exterior*

Karakteristik *exterior* mempunyai pengaruh yang kuat pada citra toko tersebut, sehingga harus dirancang dengan sebaik mungkin. Kombinasi dari *exterior* ini dapat membuat bagian luar toko menjadi terlihat unik, menarik, menonjol dan mengundang orang untuk kedalam toko.

c. *Store Layout*

Pengelola toko harus mempunyai rencana dalam penentuan lokasi dan fasilitas toko. Pengelola toko juga harus memanfaatkan ruangan toko yang ada seefektif mungkin.

d. *Interior Display*

Mempunyai dua tujuan, yaitu memberikan informasi kepada konsumen dan menambah *store atmosphere*, hal ini dapat meningkatkan penjualan dan laba toko.

3. Keputusan Pembelian

Menurut Machfoedz (2010: 44) pengambilan keputusan adalah suatu proses penilaian dan pemilihan dari berbagai alternatif sesuai dengan kepentingan-kepentingan tertentu dengan menetapkan suatu pilihan yang dianggap paling menguntungkan. Dalam penelitian ini menggunakan empat indikator untuk menentukan keputusan pembelian yang diambil dari Fandy Tjiptono (2012: 212) yaitu:

a. Kemantapan pada sebuah produk

Dalam melakukan pembelian, konsumen akan memilih salah satu dari beberapa alternatif yang ada. Pilihan tersebut didasarkan pada kualitas, mutu, harga yang

terjangkau, dan faktor-faktor lain yang dapat memantapkan keinginan konsumen untuk membeli produk apakah produk tersebut benar-benar ingin digunakan atau dibutuhkan.

b. Kebiasaan dalam membeli produk

Kebiasaan konsumen dalam membeli produk juga berpengaruh terhadap keputusan pembelian. Konsumen merasa produk tersebut sudah terlalu melekat dibenak mereka karena mereka sudah merasakan manfaat dari produk tersebut. Oleh karena itu, konsumen akan merasa tidak nyaman jika mencoba produk baru dan menyesuaikan diri lagi. Mereka cenderung memilih produk yang sudah biasa digunakan.

c. Memberikan rekomendasi kepada orang lain

Dalam melakukan pembelian, jika konsumen mendapatkan manfaat yang sesuai dengan sebuah produk, mereka pasti akan merekomendasikan produk tersebut dengan orang lain. Mereka ingin orang lain merasakan bahwa produk tersebut sangat bagus dan lebih baik dari produk lain.

d. Melakukan pembelian ulang

Kepuasan konsumen dalam menggunakan sebuah produk akan menyebabkan konsumen melakukan pembelian ulang produk tersebut. Mereka merasa produk tersebut sudah cocok dan sesuai dengan apa yang mereka inginkan dan harapkan.

4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai teori tentang promosi penjualan (X1), store atmosphere (X2) dan keputusan pembelian (Y) dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

$H_01: p \neq 0$:Promosi penjualan diduga tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen pada Matahari *Departement Store* Depok Town Square

$H_{a1}: p = 0$:Promosi penjualan diduga berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen pada Matahari *Departement Store* Depok Town Square

$H_02: p \neq 0$:Store atmosphere diduga tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen pada Matahari *Departement Store* Depok Town Square

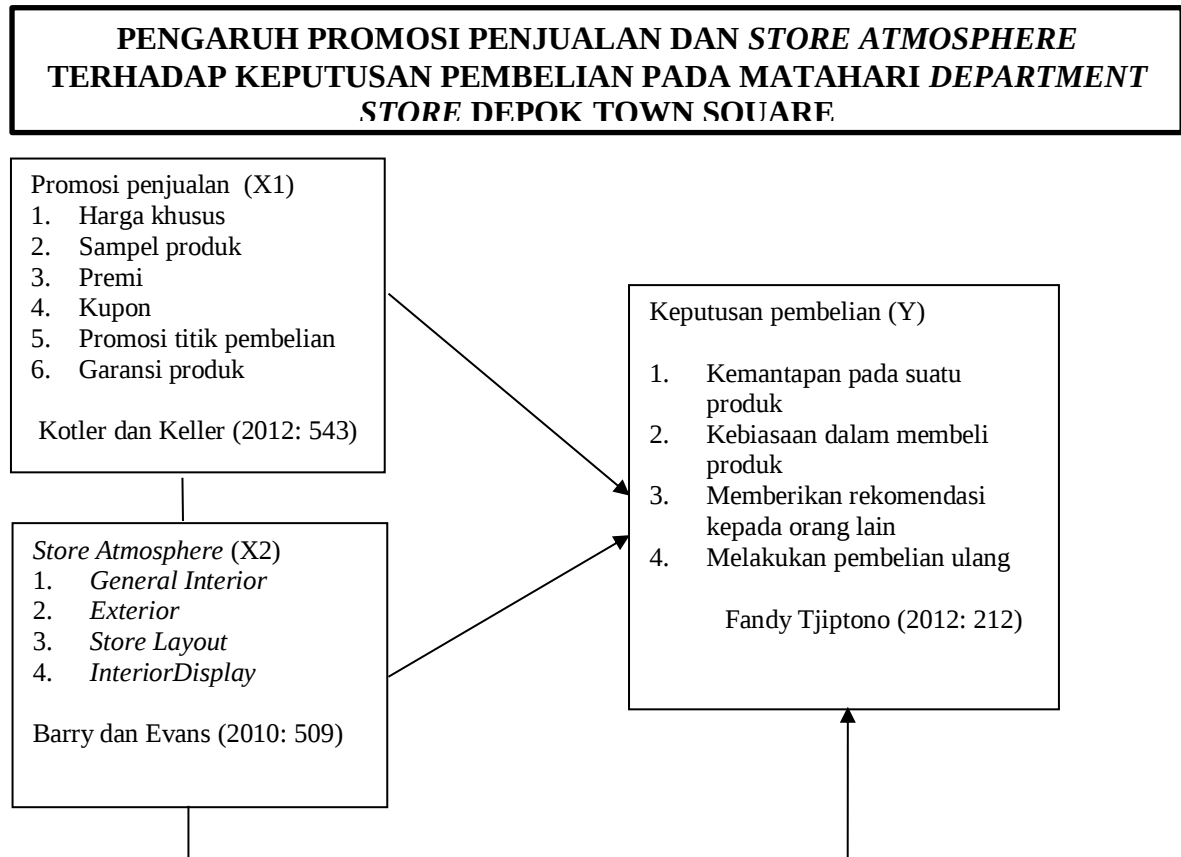
$H_{a2}: p = 0$:Store atmosphere diduga berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen pada Matahari *Departement Store* Depok Town Square

$H_03: p \neq 0$:Promosi penjualan dan store atmosphere diduga tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen pada Matahari *Departement Store* Depok Town Square

$H_{a3}: p = 0$:Promosi penjualan dan store atmosphere diduga berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen pada Matahari *Departement Store* Depok Town Square

5. Kerangka Pemikiran

Secara sistematis, kerangka berpikir dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Matahari Departement Store Depok, Mall Depok Town Square Jl. Margonda Raya No.1 Pondok Cina, Kota Depok, Jawa Barat 16424. Dalam melakukan penelitian ini dilakukan selama lima bulan terhitung dari bulan September 2018 sampai dengan Februari 2019.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif berdasarkan jenis data penelitian, data tersebut termasuk data kuantitatif yang berupa data hasil kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:6) Penelitian asosiatif (hubungan) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh konsumen pada Matahari *Department Store* Depok Town Square.

Menurut Sugiyono (2014: 120) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan obyek dari sampel yang dinamakan *sampling* atau responden.

Ukuran sampel dalam penelitian ini sangat banyak dan tidak dapat diketahui dengan pasti, maka besar sampel yang digunakan menurut Rao Purba (2006) dalam Kharis (2011: 50) adalah 100 responden dengan taraf kesalahan sebesar 10%

4. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara acak untuk memperoleh sampel dari populasi yang dimaksud, agar diperoleh data yang baik maka dipilih dengan menggunakan metode wawancara dan kuesioner.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikansi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT Matahari *Department Store* Tbk adalah salah satu perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dan rumah tangga dengan harga terjangkau.

Gerei pertama Matahari, yang merupakan toko pakaian anak-anak dibuka di daerah Pasar Baru, Jakarta pada tanggal 24 Oktober 1958. Sejak itu, Matahari berekspansi melebarkan jejaknya dengan membuka *departement store* yang pertama di Indonesia pada tahun 1972 dan selanjutnya mewujudkan keberadaannya diseluruh tanah air.

Matahari berubah nama menjadi PT Matahari *Department Store* Tbk (Matahari) sesudah menjadi entitas terpisah dari PT Matahari Putra Prima Tbk (MPP) pada tahun 2009. Pada bulan April tahun 2010 Asia Color Company Limited menjadi pemegang saham mayoritas Matahari,

Seiring perkembangan Matahari, penampilan *Department Store* milik PT Matahari pun berubah. Logo baru milik Matahari *Department Store* kini tak lagi menampilkan warna-warni semenarik biru, merah dan hijau seperti logo yang telah disandang sejak puluhan tahun lampau. Aneka warna cerah tersebut kini telah hilang dan berubah dalam dominasi warna merah dan abu-abu tua. Tidak cuma itu, font tulisan Matahari pun berubah menjadi deretan huruf-huruf besar. Warna putih dan merah pada font dan simbol Matahari melambangkan nasionalisme, dan yang tak kalah penting warna tersendiri tersebut melambangkan ciri-ciri urban *style* yang enerjik dan tangguh (merah) namun tetap *simple*.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Menjadi peritel pilihan utama di Indonesia.

2) Misi

Menyediakan berbagai kebutuhan fashion berkualitas dan terjangkau bagi para pelanggan dengan suasana yang ramah, sehingga dapat memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

2. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Promosi Penjualan (X1)	Pernyataan 1	0,660	0,197	Valid
	Pernyataan 2	0,727	0,197	Valid
	Pernyataan 3	0,637	0,197	Valid
	Pernyataan 4	0,555	0,197	Valid
	Pernyataan 5	0,774	0,197	Valid

	Pernyataan 6	0,845	0,197	Valid
	Pernyataan 7	0,777	0,197	Valid
	Pernyataan 8	0,485	0,197	Valid
	Pernyataan 9	0,794	0,197	Valid
	Pernyataan 10	0,775	0,197	Valid
Store Atmosphere (X2)	Pernyataan 1	0,740	0,197	Valid
	Pernyataan 2	0,810	0,197	Valid
	Pernyataan 3	0,737	0,197	Valid
	Pernyataan 4	0,756	0,197	Valid
	Pernyataan 5	0,696	0,197	Valid
	Pernyataan 6	0,798	0,197	Valid
	Pernyataan 7	0,843	0,197	Valid
	Pernyataan 8	0,731	0,197	Valid
	Pernyataan 9	0,797	0,197	Valid
	Pernyataan 10	0,856	0,197	Valid
Keputusan Pembelian (Y)	Pernyataan 1	0,764	0,197	Valid
	Pernyataan 2	0,647	0,197	Valid
	Pernyataan 3	0,827	0,197	Valid
	Pernyataan 4	0,772	0,197	Valid
	Pernyataan 5	0,790	0,197	Valid
	Pernyataan 6	0,849	0,197	Valid
	Pernyataan 7	0,845	0,197	Valid
	Pernyataan 8	0,878	0,197	Valid
	Pernyataan 9	0,891	0,197	Valid
	Pernyataan 10	0,826	0,197	Valid

Dari hasil uji validitas tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,197) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel promosi penjualan, *store atmosphere* dan keputusan pembelian adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan
Promosi Penjualan	0,887	>0,60	Reliabel
Store Atmosphere	0,926	>0,60	Reliabel
Keputusan Pembelian	0,940	>0,60	Reliabel

c. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,855	3,675		2,681	,009
1 Promosi Penjualan	,352	,087	,378	4,055	,000
1 StoreAtmosphere	,405	,101	,373	4,005	,000

a. Dependent Variable: KeputusanPembelian

Berdasarkan data tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 9,855 + 0,352X_1 + 0,405X_2$. Maka, nilai konstanta sebesar 9,855 menyatakan bahwa tanpa promosi penjualan dan *store atmosphere*, keputusan pembelian tetap terbentuk sebesar 9,855. Nilai koefisien regresi variabel promosi penjualan sebesar 0,352 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika promosi penjualan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,352. Nilai koefisien regresi variabel *store atmosphere* sebesar 0,405 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika *store atmosphere* ditingkatkan sebesar satu satuan, maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,405.

d. Koefisien Korelasi

Tabel 4. Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,670 ^a	,448	,437	3,791	,448	39,403	2	97	,000

a. Predictors: (Constant), StoreAtmosphere, PromosiPenjualan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa hubungan antara Promosi penjualan dan *Store Atmosphere* (secara simultan) terhadap Keputusan Pembelian yang dihitung dengan Koefisien korelasi adalah 0,670 menunjukkan pengaruh yang cukup kuat. Dan Fhitung yang lebih besar dari F table.

e. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,670 ^a	,448	,437	3,791	1,797

a. Predictors: (Constant), StoreAtmosphere, PromosiPenjualan

b. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Hasil uji koefisien determinasi diatas menunjukan bahwa nilai *R Square* adalah 0,448. Hal ini menunjukan bahwa promosi penjualan dan *store atmosphere* berpengaruh sebesar 44,8% terhadap keputusan pembelian dan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

f. Uji Signifikansi

Tabel 6. Uji Signifikansi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,855	3,675		2,681	,009
1 Promosi Penjualan	,352	,087	,378	4,055	,000
StoreAtmosphere	,405	,101	,373	4,005	,000

b. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Dari pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data variabel X yang diteliti terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hal ini disebabkan karena 2 variabel X nilai signifikansi $<0,05$. Selain dengan melihat nilai signifikansinya, pengujian secara parsial dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,984.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian diatas maka, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 9,855 + 0,352X_1 + 0,405X_2$. Artinya, nilai konstanta sebesar 9,855 menyatakan bahwa tanpa promosi penjualan dan *store atmosphere*, keputusan pembelian tetap terbentuk sebesar 9,855. Nilai koefisien regresi variabel promosi penjualan sebesar 0,352 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika promosi penjualan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,352. Nilai koefisien regresi variabel *store atmosphere* sebesar 0,405 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika *store atmosphere* ditingkatkan sebesar satu satuan, maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,405.

Dari pengujian signifikansi data variabel X_1 dan X_2 yang diteliti terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hal ini disebabkan karena variabel X_1 dan X_2 nilai signifikansi $<0,05$. Selain dengan melihat nilai signifikansinya, pengujian secara parsial dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,984.

Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $4,005 > 1,984$, hal ini diperkuat dengan *probability* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan promosi penjualan terhadap keputusan pembelian. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $4,005 > 1,984$, hal ini diperkuat dengan *probability* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_02 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian. Dari pengujian hipotesis diperoleh f hitung $>$ f tabel atau $2,681 > 1,984$, Dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan promosi penjualan dan *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian.

2. Saran

Hasil penelitian pada variabel promosi penjualan diperoleh *score* rata-rata 4,17 termasuk dalam kriteria baik. Disamping itu masih terdapat skor yang rendah sebesar 3,74 pada pernyataan “ Matahari tanggap terhadap klaim garansi” berdasarkan hasil penelitian masih terdapat pelanggan yang mengeluhkan mengenai sistem garansi terhadap produk yang telah dibeli oleh pelanggan, karena tidak semua produk yang telah dibeli dapat ditukar atau dikembalikan. Diharapkan manajemen memperhatikan hal tersebut agar konsumen tetap minat terhadap produk yang ditawarkan oleh perusahaan yang akan berdampak pada keputusan pembelian serta perusahaan agar tetap memaksimalkan dan meningkatkan promosi penjualan agar dapat menarik minat beli konsumen.

Hasil penelitian pada variabel *store atmosphere* diperoleh *score* rata-rata 4,25 termasuk dalam kriteria sangat baik. Disamping itu masih terdapat skor terendah sebesar 4,16 pada pernyataan “ suhu ruangan matahari terasa sejuk dan nyaman” berdasarkan hasil penelitian masih terdapat konsumen yang mengeluhkan tentang suhu ruangan berbelanja pada matahari, karena konsumen merasa suhu ruangan pada matahari terasa tidak sejuk atau tidak nyaman sebaiknya matahari dapat meningkatkan setiap fasilitas yang diberikan agar setiap konsumen merasa nyaman ketika berbelanja di matahari.

Hasil penelitian pada variabel keputusan pembelian diperoleh *score* rata-rata 4,18 termasuk dalam kategori baik. Disamping itu masih terdapat skor terendah sebesar 4,08 pada

pernyataan “saya mencari informasi terlebih dahulu sebelum membeli produk matahari” dari hasil penelitian masih terdapat konsumen yang belum mengetahui mengenai informasi setiap produk maupun promosi yang ditawarkan oleh matahari maka dari itu masih terdapat konsumen yang harus mencari informasi terlebih dahulu sebelum berbelanja matahari. Diharapkan manajemen dapat lebih informatif terhadap konsumen yang berbelanja sehingga setiap informasi dapat tersampaikan kepada pelanggan.

Pengaruh secara simultan dari promosi penjualan dan *store atmosphere* terhadap keputusan pembelian sebesar 44,8%, hal ini menunjukkan bahwa kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambahkan indikator pernyataan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Berman, Barry & Evans, J. R. 2010. *Retail Management: a strategic approach (11th ed)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kotler, Philip & Keller, Kevin Lane. 2012. *Manajemen Pemasaran* (Edisi 13) Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Machfoedz, Mahmud. (2010). *Komunikasi Pemasaran Modern*. Cetakan Pertama, Cakra Ilmu: Yogyakarta.
- Rao, Purba. (2006). *Measuring Consumer Perception Through Factor Analysis*. The Asian Manager (February-March).
- Septi Winarsih, Atik & Ratminto. 2012. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Terry George R. 2009. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2012. *Strategi Pemasaran*. Edisi III. Yogyakarta: Andi.
- Utami, Christina Widya. 2010. *Manajemen Ritel: Strategi dan Implementasi Operasional Bisnis Ritel Modern di Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat

**PENGARUH *RETURN ON EQUITY* (ROE) DAN *EARNING PER SHARE* (EPS)
TERHADAP HARGA SAHAM PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO)
TBK PERIODE 2009-2017**

Rita Satria dan Mitra Bira Hartono
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
ritasatria712Gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Return on Equity* dan *Earning Per Share* terhadap Harga Saham pada PT Bank Negara Indonesia Tbk secara parsial dan simultan.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data sekunder. Populasi dari penelitian ini adalah laporan keuangan PT Bank Negara Indonesia Tbk dan sampel penelitian adalah laporan keuangan berupa neraca dan laporan laba rugi PT Bank Negara Indonesia Tbk periode 2009-2017. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan), analisis koefisien determinasi, analisis korelasi, dan analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis regresi linear berganda adalah $Y = -533,922 + 3,615 X_1 + 10,892 X_2$ dari uji t diperoleh hasil *Return on Equity* memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-0,592 <$ dari nilai t_{tabel} sebesar 2,44691 dan nilai signifikan sebesar $0,576 > 0,05$ artinya terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *Return On Equity* terhadap Harga Saham. Sedangkan pada hasil *Earning Per Share* memiliki nilai t_{hitung} sebesar $4,849 >$ dari nilai t_{tabel} sebesar 2,44691 dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Earning Per Share* terhadap Harga Saham. Uji F memperoleh hasil F_{hitung} sebesar $12,545 >$ nilai F_{tabel} 5,14 dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ berarti dapat disimpulkan bahwa secara simultan *Return On Equity* dan *Earning Per Share* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Harga saham dengan kontribusi sebesar 80,7% dan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Return on Equity* (ROE), *Earning Per Share* (EPS), dan Harga Saham

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pasar modal merupakan alternatif penghimpunan dana selain sistem perbankan. Penghimpunan dana melalui pasar modal dapat berupa kepemilikan saham oleh masyarakat. Pergerakan saham pada umumnya dipengaruhi beberapa faktor menurut pendapat Natarsyah dalam Menurut Kasmir (2012:207) dalam Nurfadilah (2011) bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pergerakan saham yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal atau teknikal yaitu untuk mempelajari tentang perilaku pasar yang diterjemahkan kedalam grafik riwayat harga dengan tujuan untuk memprediksi harga di masa yang akan datang. Sedangkan faktor internal atau faktor fundamental adalah studi tentang ekonomi, industri dan kondisi perusahaan untuk memperhitungkan nilai dari saham perusahaan.

Penilaian saham secara akurat bisa meminimalkan resiko sekaligus membantu investor mendapatkan keuntungan wajar, mengingat investasi saham di pasar modal merupakan jenis investasi yang beresiko tinggi meskipun menjanjikan keuntungan relatif besar. Investasi di pasar modal. .

Harga saham merupakan nilai sekarang dari penghasilan yang akan diterima oleh pemodal dimasa yang akan datang. Harga saham menunjukkan prestasi

perusahaan yang bergerak searah dengan kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki prestasi yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaannya yang tercermin dari laporan keuangan perusahaan, sehingga investor akan tertarik untuk berinvestasi pada perusahaan tersebut. Peningkatan permintaan investor terhadap perusahaan tersebut akan menyebabkan harga saham perusahaan yang bersangkutan cenderung meningkat pula. Harga saham merupakan faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh investor dalam melakukan investasi karena harga saham menunjukkan prestasi emiten. Harga saham di pasar modal terdiri atas tiga kategori, yaitu harga tertinggi (high price), harga terendah (low price) dan harga penutupan (close price). Harga tertinggi atau terendah merupakan harga yang paling tinggi atau paling rendah yang terjadi pada satu hari bursa. Harga penutupan merupakan harga yang terjadi terakhir pada saat akhir jam bursa.

Laporan keuangan perusahaan dapat menjadi acuan bagi investor dalam pengambilan keputusan investasi, seperti menjual, membeli, atau menanam saham. Harga saham setiap waktu dapat berubah-ubah tergantung pada besarnya penawaran dan permintaan investor akan saham tersebut. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi naik turunnya harga saham suatu perusahaan adalah faktor internal dan faktor eksternal perusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan faktor internal perusahaan yang tercermin dalam laporan keuangan perusahaan. Faktor internal perusahaan yang digunakan berupa rasio-rasio keuangan seperti rasio profitabilitas yang diproksikan dengan Return on Equity (ROE) dan rasio pasar yang diproksikan dengan Earning Per Share (EPS).

ROE adalah rasio yang digunakan untuk mengukur tingkat penghasilan bersih yang diperoleh perusahaan atas modal yang diinvestasikannya. Semakin besar rasio ROE menggambarkan semakin baik keadaan perusahaan, sehingga akan meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya. Nurfadilah (2011) menyatakan bahwa ROE mempunyai pengaruh signifikan terhadap harga saham. Berbeda dengan penelitian Utami yang menyatakan ROE tidak mempunyai pengaruh terhadap harga saham.

Rasio ini membandingkan antara laba setelah pajak dengan modal sendiri. $\text{Earning after tax Return on Equity (ROE)} = \frac{\text{Total equity}}{\text{Menurut Silalahi (2012)}}$ rasio ini banyak diamati oleh para pemegang saham serta para investor di pasar modal yang ingin membeli saham suatu perusahaan. Dengan demikian ROE merupakan indikator yang amat penting bagi pemegang saham dan calon investor untuk mengukur kemampuan suatu perusahaan dalam memperoleh laba bersih yang dikaitkan dengan pembayaran dividen dan kenaikan harga saham.

Semakin tinggi ROE berarti semakin baik kinerja perusahaan dalam mengelola modalnya untuk menghasilkan keuntungan bagi pemegang saham (Hutami, 2012) Silalahi (2012) membuktikan bahwa terdapat pengaruh negative ROE terhadap harga saham pada perusahaan perbankan. Sedangkan Tiningrum (2011) membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan ROE terhadap harga saham pada perusahaan manufaktur. Ratih, Apriatni dan Saryadi (2013) pada penelitiannya terhadap perusahaan pertambangan membuktikan hal yang berbeda yaitu bahwa ROE berpengaruh positif signifikan terhadap harga saham. Hutami (2012), Sihasale (2001) serta Uli dan Sularto (2009) berpendapat sama bahwa ROE pada perusahaan manufaktur berpengaruh positif Dengan memperhatikan kecendrungan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan pada beberapa sektor perusahaan, maka dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa secara umum ROE berpengaruh positif signifikan terhadap harga saham.

EPS adalah rasio pasar yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengakuan pasar akan suatu perusahaan dengan membandingkan antara laba bersih dengan jumlah lembar saham yang beredar di pasaran. EPS yang meningkat menandakan bahwa perusahaan berhasil meningkatkan kemakmuran investor dengan berupa pembagian dividen. Hal ini dapat meningkatkan permintaan investor akan saham yang nantinya akan menyebabkan semakin meningkat pula harga saham perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Shubiri (2010), menemukan bahwa secara parsial EPS memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap harga saham pada Bank Komersial di Yordania. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal Khan (2010), menemukan bahwa EPS berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap harga saham pada Industri Kimia dan Farmasi.

Menurut Kasmir (2011:207), Earning Per Share (EPS) adalah rasio untuk mengukur keberhasilan manajemen dalam mencapai keuntungan bagi pemegang saham. Rasio yang rendah berarti manajemen belum berhasil memuaskan pemegang saham, sebaliknya dengan rasio yang tinggi, maka kesejahteraan pemegang saham meningkat. Dengan kata lain tingkat pengembalian yang tinggi.

Harga saham merupakan harga yang terjadi di pasar bursa pada saat tertentu yang ditentukan oleh pelaku pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran saham yang bersangkutan di pasar modal. Harga suatu saham akan cenderung turun jika terjadi kelebihan penawaran. Pergerakan saham pada umumnya dipengaruhi beberapa faktor menurut pendapat Natarsyah dalam Egie Selamat Apriani (2013) bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pergerakan saham yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal atau teknis yaitu untuk mempelajari tentang perilaku pasar yang diterjemahkan kedalam grafik riwayat harga dengan tujuan untuk memprediksi harga di masa yang akan datang. Sedangkan faktor internal atau faktor fundamental adalah studi tentang ekonomi, industri dan kondisi perusahaan untuk memperhitungkan nilai dari saham perusahaan. Faktor fundamental menitikberatkan pada kata kunci dalam laporan keuangan untuk memperhitungkan apakah harga saham sudah diapresiasi secara akurat (Dewi Karlina, 2016)

Penulis memilih rasio ROE sebagai faktor yang memengaruhi harga saham, karena ROE merupakan rasio yang mewakili pengambilan atas seluruh aktivitas perusahaan. Sementara EPS dipilih karena EPS menunjukkan berapa rupiah laba yang diterima investor atas setiap lembar saham. Ketiga variabel tersebut diduga menjadi pertimbangan para investor dalam membeli saham dan memiliki keuntungan dapat memengaruhi harga saham. Berikut nilai ROE, dan EPS terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk

Harga saham setiap waktu dapat berubah-ubah tergantung pada besarnya penawaran dan permintaan investor akan saham tersebut. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi naik turunnya harga saham suatu perusahaan adalah faktor internal dan faktor eksternal perusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan faktor internal perusahaan yang tercermin dalam laporan keuangan perusahaan. Faktor internal perusahaan yang digunakan berupa rasio-rasio keuangan seperti rasio profitabilitas yang diproksikan dengan *Return on Asset* (ROA), *Return on Equity* (ROE) dan rasio pasar yang diproksikan dengan *Earning Per Share* (EPS).

untuk melakukan penelitian dalam penyusunan proposal dengan judul **“Pengaruh ROE , dan EPS Terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Periode 2009-2017”**

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada paparan di atas maka dapat dikemukakan permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu:

1. Terjadinya Naik turunnya ROE pada PT Bank Negara Indonesia Tbk
2. Terjadinya Earning Per Share (EPS) PT Bank Negara Indonesia Tbk Mengalami kenaikan laba perlembar sebanyak 163.
3. Pada kurun waktu 2009 sampai 2014, PT Bank Negara Indonesia Tbk mengalami kenaikan dalam meningkatkan kemakmuran investor dengan berupa pembagian dividen.
4. Pada tahun 2015 sampai 2017, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya dalam nilai sekarang dari penghasilan yang akan diterima oleh pemodal dimasa yang akan datang

B. Pembatasan Masalah

Banyaknya masalah di atas, maka penulis akan melakukan pembatasan terhadap masalah-masalah yang hanya menjadi titik fokus dalam penelitian ini, yakni masalah yang berkaitan dengan judul penelitian dalam penulisan ini adalah Pengaruh ROE, dan EPS terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Periode 2009-2017

1. ROE umumnya dihitung menggunakan ukuran kinerja berdasarkan akuntansi dan dihitung sebagai laba bersih perusahaan dibagi dengan ekuitas pemegang saham biasa, Menurut Tandelilin (2010: 315).
2. EPS atau pendapatan saham perlembar adalah bentuk pemberian keuntungan yang diberikan kepada para pemegang saham dari setiap lembar saham dimiliki. Menurut Fahmi (2012:138)
3. Harga saham adalah harga suatu saham yang terjadi di pasar bursa pada saat tertentu yang ditentukan oleh pelaku pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran saham yang bersangkutan di pasar modal. Menurut Jogiyanto (2008:167).
4. Adapun objek penelitian PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk beralamat di Jl Jendral Sudirman Kav 1 Jakarta 10220 Berdasarkan pemeriksaan laporan keuangan yang di publikasikan selama 9 (sembilan) Periode tahun 2009 sampai dengan 2017 pada www.bni.co.id periode tahun 2009-2017
5. Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan dari bulan Januari 2019 sampai dengan Juli 2019.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh ROE terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk Periode 2009-2017?

2. Bagaimana pengaruh EPS terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk Periode 2009-2017?

3. Bagaimana pengaruh, ROE, dan EPS secara bersama-sama terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk Periode 2009-2017?

D. Tujuan & Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat kepada pihak-pihak yang terkait diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh ROE terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk Periode 2009-2017

2. Untuk mengetahui pengaruh EPS terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk Periode 2009-2017
3. Untuk mengetahui pengaruh ROE , dan EPS secara bersama-sama terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk 2009-2017

E. **Hipotesis**

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan sementara dalam bentuk hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh ROE terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk.
2. Diduga terdapat pengaruh EPS terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk.
3. Diduga terdapat pengaruh, ROE , dan EPS secara bersama-sama terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk.

Selanjutnya hipotesis dirumuskan ke dalam persamaan statistik uji regresi yang kemudian akan dianalisis dan dibahas, berikut persamaan hipotesis statistik :

1. Ha₂: Ada pengaruh ROE terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk.
2. Ho₂: Tidak ada pengaruh ROE terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk.
3. Ha₃: Ada pengaruh EPS terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk.
Ho₃: Tidak ada pengaruh EPS terhadap Harga Saham PT Bank Neagara Indonesia Tbk.
4. Ha₄: Ada pengaruh, ROE , dan EPS secara bersama-sama terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk.
Ho₄: Tidak ada pengaruh ROE , dan EPS secara bersama-sama terhadap Harga Saham PT Bank Negara Indonesia Tbk.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen secara umum merupakan suatu kegiatan untuk mengatur, memimpin, mengelola, mengembangkan dan mengendalikan usaha yang dilakukan oleh anggota organisasi serta pemanfaatan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah dimanfaatkan sebelumnya. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai sebuah seni.

Menurut G.R. Terry (2010:16) menjelaskan bahwa “Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

2. Fungsi Manajemen

Fungsi Manajemen adalah berbagai jenis tugas atau kegiatan manajemen yang mempunyai peranan khas dan bersifat saling menunjang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

B. Manajemen Keuangan

1. Pengertian Keuangan

Keuangan adalah istilah yang tidak asing di telinga. Istilah ini terutama digunakan di dalam ilmu ekonomi, secara khusus akuntansi. Kata keuangan juga

bisa digunakan di dalam interaksi keseharian. Dalam penggunaan istilah dalam kehidupan sehari – hari, biasanya keuangan dipahami sebagai keadaan uang atau kondisi ekonomi seseorang.

Menurut pendapat Le Coutre dan Hasenack dalam Riyanto (2010:3) bahwa “Keuangan adalah pembelanjaan yang meliputi keseluruhan usaha untuk mempersiapkan dan mengatur penarikan dan penggunaan dana dimana disini termasuk juga perencanaan beserta pelaksanaannya”.

2. Pengertian Manajemen Keuangan

Manajemen Keuangan adalah segala kegiatan atau aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan bagaimana cara memperoleh pendanaan modal kerja, menggunakan atau mengalokasikan dana, dan mengelola aset yang dimiliki untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

3. Fungsi Manajemen Keuangan

Fungsi dari manajemen keuangan diantaranya adalah Keputusan Investasi, Fungsi Pendanaan dan Keputusan Pengelolaan Aset. Definisi manajemen keuangan menurut Grestenberg Hamper sama dengan James Van Horne yaitu bagaimana sebuah perusahaan bias memperoleh, menggunakan dananya hingga cara agar profit dari bisnis tersebut bias terdistribusikan dengan baik.

C. Laporan Keuangan

1. Pengertian Laporan Keuangan

Dalam praktiknya laporan keuangan oleh perusahaan tidak dibuat secara serampangan, tetapi harus dibuat dan disusun sesuai dengan aturan atau standar yang berlaku. Hal ini perlu dilakukan agar laporan keuangan mudah dibaca dan dimengerti. Laporan keuangan yang disajikan perusahaan sangat penting bagi manajemen dan pemilik perusahaan. Disamping itu banyak pihak yang memerlukan dan berkepentingan terhadap laporan keuangan yang dibuat perusahaan, seperti pemerintah, kreditor, investor, maupun para supplier.

D. Return On Equity (ROE)

Kemampuan perusahaan menghasilkan laba dari modal sendiri yang digunakan. Dengan mengetahui rasio ini, akan dapat diketahui apakah perusahaan dalam memanfaatkan aktiva atas modal sendiri dalam kegiatan operasionalnya perusahaan. Rasio ini juga memberikan ukuran yang lebih baik atas profitabilitas perusahaan karena menunjukkan efektivitasnya manajemen dalam menggunakan modal untuk memperoleh pendapatan.

E. Earning per Share (EPS)

Earning per Share (EPS) merupakan rasio yang menunjukkan besarnya laba bersih perusahaan yang siap dibagikan bagi semua pemegang saham perusahaan. Investor yang membeli saham berarti investor membeli prospek perusahaan, yang tercermin pada laba per saham, jika laba persaham lebih tinggi, maka prospek perusahaan lebih baik, sementara jika laba per saham lebih rendah berarti kurang baik.

H. Harga Saham

Menurut Hendro (2014, hal. 357) saham merupakan penyertaan modal seseorang atau pihak (badan usaha) dalam suatu perusahaan atau perseroan. Pemegang saham dapat memperoleh keuntungan saham berupa 1) dividen yaitu pembagian keuntungan yang dibagikan perusahaan; 2) Capital gain yaitu selisih antara harga beli dan harga jual, terbentuk dari aktivitas perdagangan saham di pasar sekunder.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Bank Negara Indonesia Tbk (Persero) Beralamat di jl jendral Sudirman Kav 1 Jakarta 10220. Proses ini mencakup keseluruhan kerja mulai dari penetapan judul sampai pada proses pelaporan hasil penelitian.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan dari bulan Januari 2019 sampai dengan Juli 2019.

Penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali persiapan penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan data, sampai kepada penyusunan akhir.

3. Objek Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen keuangan, secara khusus membahas mengenai pengaruh ROE dan EPS terhadap Harga Saham, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk periode 2011-2017.

B. Metode Penentuan Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penelitian ini menggunakan polpulasi data laporan keuangan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

2. sampel

Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah data laporan keuangan berupa (neraca dan laporan laba rugi PT Bank Negara indonesia (Persero) Tbk, periode tahun 2009-2017)

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer, atau oleh pihak lain.

D. Metode Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menjelaskan gambaran data yang telah terkumpul sebagaimana adanya atau hasilnya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis.

- Uji Normalitas
- Uji Heteroskedastisitas
- Uji Autokorelasi
- Uji Multikolinearitas

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda adalah cara meramalkan nilai Y, jika ada lebih dari satu variabel bebas X yang mempengaruhi Y, dimasukkan dalam persamaan regresi.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

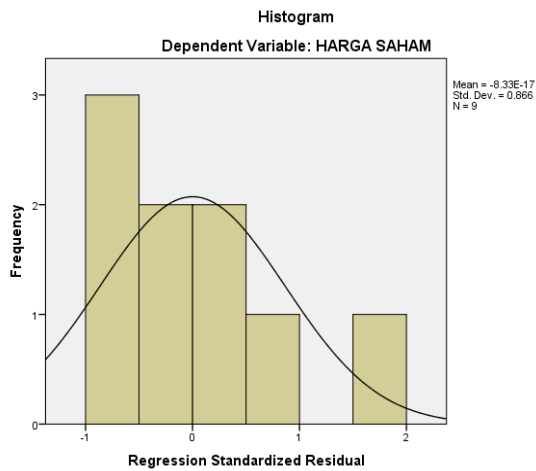
Y = Variabel terikat (Harga Saham)

X_1 = Variabel bebas ke satu (ROA)
 X_2 = Variabel bebas ke dua (ROE)
 X_3 = Variable bebas ke tiga (E a, b_1 , b_2 dan b_3 = Konstanta

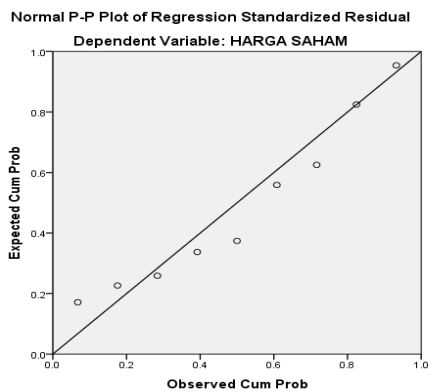
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

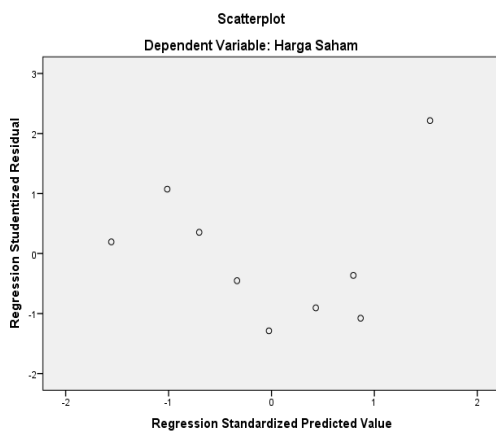
a. Uji Normalitas



Normal Probability Plot



b. Uji Heteroskedastisitas



c. Uji Autokorelasi

1. Uji Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.807	.743	1142.250	1.496

a. Predictors: (Constant), EPS, ROE

b. Dependent Variable: HARGA SAHAM

d. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
ROE	.982	1.018
EPS	.982	1.018

2. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-533.992	1314.684		-.406	.699
1 ROE	3.615	6.107	.107	.592	.576
EPS	10.892	2.246	.878	4.849	.003

b. Uji Signifikansi (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32735676.441	2	16367838.220	12.545	.007 ^b
Residual	7828403.781	6	1304733.964		
Total	40564080.222	8			

a. Dependent Variable: HARGA SAHAM

b. Predictors: (Constant), EPS, ROE,

3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 _a	.807	.743	1142.250	1.496

a. Predictors: (Constant), EPS, ROE

b. Dependent Variable: HARGA SAHAM

4. Uji Regresi Linier Bergand

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-533.992	1314.684		-.406	.699
1 ROE	3.615	6.107	.107	.592	.576
EPS	10.892	2.246	.878	4.849	.003

a. Dependent Variable: HARGA SAHAM

Dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 533,992 + 3,616 (X_1) + 10,892 (X_2)$

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka dapat disajikan kesimpulan sebagai berikut:
2. Hasil uji t variable X1 Return On Equity terhadap variable Y Harga Saham menunjukkan nilai t hitung 592 lebih besar dari t tabel 2,36462 dan dengan nilai signifikansi sebesar 576 di bawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Return On Equity (ROE) berpengaruh negatif signifikan terhadap Harga Saham.
3. Hasil uji t variable X2 Earning Per Share terhadap variable Y Harga Saham menunjukkan nilai t hitung 4849 lebih besar dari t tabel 2,36462 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0.003 di bawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Earning Per Share (EPS) berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham.
4. Hasil uji F pengaruh variable X1 Return On Equity, X2 Earning Per Share secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y Harga Saham menunjukkan nilai F hitung 12,545 lebih besar dari F tabel 4,35 dengan nilai signifikansi $0.003 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama X1 Return On Equity, X2 Earning Per Share berpengaruh terhadap variabel terikat Y Harga Saham.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya apabila akan melakukan penelitian sejenis yang lebih lanjut sebaiknya peneliti menambah variabel independen lainnya dan menambah periode pengamatan yang lebih lama, sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih besar dan memberikan hasil yang lebih akurat lagi.
2. Bagi investor atau calon investor yang akan menanamkan modalnya, sebaiknya jangan hanya mengacu pada rasio keuangan ini saja karena masih banyak faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini yang dapat menunjukkan nilai perusahaan berdasarkan harga sahamnya.
3. Bagi perusahaan Perbankan khususnya PT Bank Negara Indonesia Tbk untuk dapat meningkatkan lagi kinerja perusahaan dan mempertahankan nilai laba per lembar saham agar perkembangan harga sahamnya lebih baik atau lebih meningkat lagi sehingga dapat meningkatkan daya tarik investor untuk berinvestasi saham diperusahaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadji, T dan Fakhrudin M.H. 2006. *Pasar Modal di Indonesia Pendekatan Tanya Jawab*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2012. *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Hanafi, Mahmud M. dan Halim, Abdul. 2009. *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Keempat*. Yogyakarta: YKPN.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2009. *Teori Kritis Laporan Keuangan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2010. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Rajawali Pers : Jakarta.
- Keown, John D. Martin, J. William Petty, David F. Scott, JR. 2011. *Manajemen Keuangan: Prinsip & Penerapan. PT. Indeks, Jakarta*.
- Munawir, S. 2010. *Analisis laporan Keuangan Edisi keempat. Cetakan Kelima Belas*. Yogyakarta: Liberty.
- Murtiningsih dan Suyanti. 2011. *Membuat Tepung Umbi dan Variasi Olahannya*. Jakarta: Agro Media Pustaka.
- Nurfadilah. 2011. *Analisis pengaruh Earning Per share ,debt to equity ratio dan return on equity terhadap harga saham PT Unilever Indonesia Tbk*. Jurnal. STIE Muhamadyah Samarinda.
- Paramasivan dan Subramanian, 2009. *Financial Management. New Delhi New Age International (P) Ltd., Publishers*
- Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: MediaKom.
- Riyanto. 2012. *Dasar-dasar Pembelanjaan, Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Solihin, Ismail. 2009. *Corporate Social Responsibility from Charity to Sustainability*. Jakarta : Salemba Empat.

- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Tandelilin, Eduardus. 2010. *Portofolio dan Investasi Teori dan Aplikasi*. Edisi pertama. Yogyakarta : Kanisius.
- Terry, G R. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

SKRIPSI

- Amanda, Astrid dkk. 2012. *Pengaruh Debt To Equity Ratio, Return On Equity, Earning Per Share, dan Price Earning Ratio Terhadap Harga Saham (Studi pada Perusahaan Food and Beverages yang Terdaftar di BEI Tahun 2008-2011)*. Jurnal.
- .Dwipratama, Gede Priana. 2009. *Analisi Pengaruh PBV,DER,EPS,DPR,dan ROA Terhadap Harga Saham Perusahaan Food and beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Priode 2005-2007* .Jurnal
- Dita, Ines Farah. 2013. *Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham*”. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan otomotif yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2009-2011. Skripsi. Malang: Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya.
- Itabillah , E Amalia.2013.*Pengaruh CR, QR, NPM, ROA, EPS, ROE, DER dan PBV terhadap harga saham perusahaan Property dan Real Estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Novitasari, Ema 2013. *Pengaruh EPS, PER, DER, ROA, Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2012*. Jurnal Sosial dan Politik Vol 3, No. 1 2014.
- Sari, Puspita. 2014. *Pengaruh Current Ratio, Net Profit Margin, Return On Asset, Debt to Equity Ratio, Total Asset Turnover dan Earning Per Share terhadap Harga Saham Perusahaan Industri Barang Konsumsi yang Go Public di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2010–2013*. Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Putu, Laksmi 2014 .*Pengaruh Return On Investasi ,Return On Equity ,Earning Per Share ,Price Earning Ratio ,Debt To Equity Ratio Terhadap Harga Saham Perusahaan Agriculture di BEI Periode 2009-2012* .Jurnal

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ

Rahmi Hermawati dan Herlan Aditya
Fakultas Ekonomi, Univeristas Pamulang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan Pada PT. XYZ. Serta untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. XYZ.. Metode penelitian ini adalah berjenis penelitian asosiatif kuantitatif dan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh/sensus. Sedangkan metode analisa data menggunakan teknik pengujian uji validitas, uji asumsi klasik, uji reliabilitas, regresi linear berganda, kolerasi product moment, koefisien determinasi, dan uji hipotesis parsial dan simultan. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh antara Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi linier berganda yang didapatkan dari hasil penelitian ini adalah $Y = 11,156 + 0,238X_1 + 0,431X_2$. Selanjutnya Koefisien Kolerasi diperoleh nilai sebesar 0,683 yang dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y), serta nilai determinasi (K_d) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,466 yang berarti bahwa Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 46,6%, sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,076 > 1,668 t_{tabel}$ dan signifikansi (Sig) $0,003 < 0,05$. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 5,487 > 1,668 t_{tabel}$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Serta secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} 28,409 > 3.14 F_{tabel}$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia yang terampil, berdaya saing tinggi dan tangguh sangat dibutuhkan oleh sikap organisasi untuk menghadapi persaingan di era globalisasi dan persaingan antar organisasi yang semakin ketat, hal ini dikarenakan peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pada intinya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2016:10) yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Sejalan dengan restrukturasi yang dilakukan oleh organisasi dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada dengan sebaik mungkin. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar organisasi itu dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya, diantaranya adalah kompensasi, disiplin kerja, kompetensi, pemberdayaan dan penghargaan.

Menurut Hasibuan (2016 :119) “kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” kompensasi langsung bisa berbentuk gaji, upah, upah insentif dan tunjangan. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan.

Disiplin juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab, kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti dalam Daly, 2015). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Kurangnya disiplin karyawan masih ditemukan seperti halnya kurang memiliki taat pada peraturan kerja dan taat pada standar kerja yang ada di perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto (2015) diukur dengan Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengatisfasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut, kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lain, kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja.

Teori-teori di atas menunjukkan bahwa permasalahan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. PT. XYZ yang bergerak bidang Service Management dengan menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 versi 2008, serta menjalankan satu konsep bisnis yang komprehensif dan menyeluruh untuk dapat memberikan pelayanan optimal kepada para pelanggan, ternyata setelah dilakukan observasi. Di dalam pengelolaan sumber daya manusia nya PT. XYZ belum memberikan kompensasi yang baik, sehingga kinerja karyawan menurun.

Berikut ini merupakan data gaji karyawan PT. XYZ Untuk melihat seberapa baik Kinerja Karyawan selama tahun 2016, 2017 dan 2018:

Tabel 1. Gaji karyawan PT. XYZ

No	Jabatan	Gaji Pokok Karyawan 2016	UMK Kota Bogor 2016	Gaji Pokok Karyawan 2017	UMK Kota Bogor 2017	Gaji Pokok Karyawan 2018	UMK Kota Bogor 2018	Insentif
1	Supervisor	3.500.000	3.022.756	3.800.000	3.272.143	3.800.000	3.272.143	250.000
2	Supervisor	3.500.000	3.022.756	3.800.000	3.272.143	3.800.000	3.272.143	250.000
3	LeaderII	2.002.000	3.022.756	2.500.000	3.272.143	3.000.000	3.272.143	250.000
4	House keeping	1.768.000	3.022.756	1.846.000	3.272.143	1.846.000	3.557.146	75.000
5	Secure parking	1.768.000	3.022.756	1.846.000	3.272.143	1.846.000	3.557.146	75.000
6	Cape	1.768.000	3.022.756	1.846.000	3.272.143	1.846.000	3.557.146	75.000
7	Pramusaji/Gizi	1.768.000	3.022.756	1.846.000	3.272.143	1.846.000	3.557.146	75.000

8	Sanitasi	1.768.000	3.022.756	1.846.000	3.272.143	1.846.000	3.557.146	75.000
9	Security	1.800.000	3.022.756	2.200.000	3.272.143	2.200.000	3.557.146	300.000

Sumber: HRD PT. XYZ 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan PT. XYZ di bawah UMK/UMR Kota Bogor sebesar Rp. 3.022.756 tahun 2016, Rp. 3.272.143 tahun 2017, Rp. 3.557.146.66 tahun 2018 dan tidak ada kenaikan gaji/upah pada tahun 2018. Serta karyawan tidak mendapatkan tujangan seperti makan, transport dan liburan. Sehingga berakibat banyaknya karyawan yang sering tidak hadir dan datang terlambat.

Fenomena ini berdampak pada penurunan tingkat kedisiplinan karyawan. Berikut ini merupakan data tingkat kehadiran dan kedisiplinan karyawan PT. XYZ.

Tabel 2. Tingkat Kehadiran PT. XYZ

No	Tahun	Rata-rata Karyawan yang hadir sebulan penuh	Rata-rata Karyawan yang absen tanpa keterangan	Rata-Rata Karyawan yang datang terlambat	Presentase Target Ketidak Hadiran
1	2016	86,1%	13,9%	15,2%	3%
2	2017	84,6%	15,4%	18,5%	3%
3	2018	80,9%	19,1%	20,4%	3%

Sumber : HRD PT XYZ

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran cukup tinggi dan fluktuatif dan karyawan datang terlambat yang terus meningkat yaitu tahun 13,9% tahun 2016 15,4% 2017 dan 19,1% tahun 2018 Dan karyawan yang datang terlambat yaitu 15,2% tahun 2016, 18,5 tahun 2017 dan 20,4 tahun 2018 Untuk target maksimal jumlah absensi sendiri, PT. Dharma Karyatama Mulia menetapkan bahwa 3% karyawan yang absen. Jadi, Ketika tingginya tingkat absensi ini, dapat di simpukan terdapat masalah yang menyebabkan tingginya tingkat kehadiran karyawan, hal ini bisa di sebabkan oleh rendahnya semangat kerja karyawan yang ada di PT. XYZ.

Berdasarkan data kompensasi dan disiplin diatas ditemukan permasalahan yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Berikut merupakan indikasi rendahnya kinerja karyawan PT. XYZ.

Tabel 3. Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan PT. XYZ

No	Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan	Total			Persentase Target kinerja
		S	R	TS	
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian	13	2	15	
		43,3%	6,7%	50,0%	
2	Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik	13	3	14	
		43,3%	10,0%	46,7%	
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	14	0	16	
		46,7%	0,0%	53,3%	
4	Selama bekerja, karyawan selalu menggunakan waktu secara efektif	14	1	15	
		46,7%	3,3%	50,0%	
5	Karyawan memiliki tingkat absensi yang baik	8	4	18	
		26,7%	13,3%	60,0%	
		41,3%	6,7%	52,0%	95%

Sumber : Wawancara bulan desember 2018

Tabel diatas adalah hasil dari wawancara yang dilakukan terhadap 30 orang pada PT. XYZ pada tanggal 29 desember 2018 ang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih di bawah 100%. Masih terdapat karyawan yang kurang teliti dalam bekerja, karyawan tidak berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik, dalam menyelesaikan tugas dan hasilnya kurang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selama bekerja. Karyawan tidak selalu menggunakan waktu secara efektif dan karyawan tidak memiliki tingkat absensi yang baik. Jika kinerja kurang baik dalam suatu perusahaan di biarkan dapat menjadi pengaruh tidak baik terhadap bisnis perusahaan. Kinerja karyawan yang berada pada PT. XYZ secara keseluruhan masih belum optimal, masih ada saja karyawan yang melanggar ketentuan disiplin kerja yang di tetapkan perusahaan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ”**.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
- b. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
- c. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ secara simultan?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ
- b. Mengetahui Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
- c. Mengetahui Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa baik dalam bentuk keuangan maupun non keuangan dari perusahaan untuk mensejahterakan karyawan yang telah memberikan kontribusinya pada perusahaan.

2. Disiplin

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi tempat ia bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Menurut Beach dalam Sutrisno (2016:87) mengemukakan bahwa “disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan”. Pengertian

yang dikemukakan oleh Beach, menekankan disiplin pada belajar dan tindakan. Menurut Hasibuan (2016:193) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Simamora (2014:339) mengatakan bahwa kinerja (performance) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada priode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tugas organisasi.

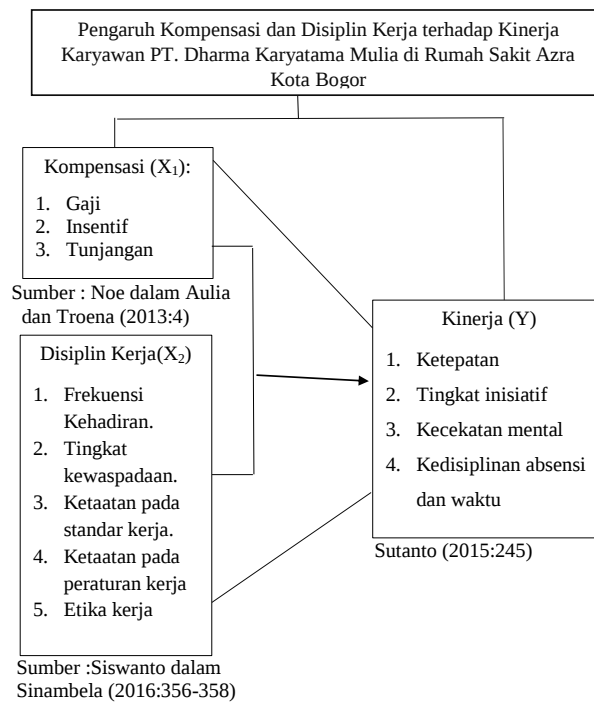
Setiap organisasi akan berusaha untuk memperoleh hasil yang optimal yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dari tenaga kerja dari suatu waktu tertentu. Hasil yang akan didapat akan selalu dilakukan perbandingan antara pengeluaran dan pemasukan dalam priode tersebut untuk mengetahui kinerja yang ada. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara diantaranya melalui pemberian kompensasi yang sesuai dan penerapan disiplin dalam organisasi.

4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, sebagai berikut:

- Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kepada karyawan
- Ha₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kepada karyawan
- Ho₂ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- Ha₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- Ha₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT XYZ yang beralamat di di Jl. Raya Bogor No. 29 KM 29, dan Jl. Raya Pajajaran No.219, Bantarjati, Bogor Utara, Kota Bogor 16153. Waktu penelitian dilakukan dari bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode asosiatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:3) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari subjek- subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik nonprobability sampling dengan cara sampling jenuh. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 68 orang.

4. Metode Pengumpulan Data

Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan PT. XYZ dengan cara teknik pengumpulan data, observasi dan penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier (sederhana dan berganda), uji korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (uji t dan uji f) serta uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan autokorelasi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT XYZ adalah perusahaan yang bergerak pada bidang Service Management, yang didirikan pada tanggal 14 Januari 1997. PT XYZ telah menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 versi 2015. Didukung sekitar 1554 karyawan, PT. XYZ menjalankan satu konsep bisnis yang komprehensif dan menyeluruh untuk dapat memberikan pelayanan optimal kepada para pelanggan. Saat ini PT. XYZ telah bekerjasama dengan perusahaan besar group Panasonic dan non group Panasonic seperti: Pertamina, Aero Asia, Aero Food, Rumah sakit Azra dan lain-lain. PT. XYZ berorientasi pada kepuasan pelanggan, yang di manifestasikan pada visi dan misi perusahaan.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Perusahaan penyedia Service Management yang mengutamakan pelayanan yang handal, profesional, dan bertanggung jawab terhadap lingkungan serta berorientasi pada kepuasan pelanggan.

2) Misi

Perusahaan Service Management yang selalu berupaya memberikan nilai tambah kepada setiap mitra kerja yang menjalin kerjasama dengan kami berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- Mengutamakan pelayanan berkualitas dan menjaga nama baik pendiri perusahaan kelompok usaha Gobel.
- Mewujudkan mekanisme kerja berdasarkan SOP.
- Mewujudkan keamanan dan kenyamanan bagi penerima jasa.
- Mewujudkan kebersihan dan keindahan lingkungan sesuai 5R.
- Mewujudkan peluang tersedianya lapangan kerja dan terciptanya kesejahteraan pekerja.
- Mengelola komplain dengan tanggap

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Kompensasi

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
P1	734**	0,238	Valid
P2	777**	0,238	Valid
P3	847**	0,238	Valid
P4	394**	0,238	Valid
P5	380**	0,238	Valid
P6	475**	0,238	Valid
P7	703**	0,238	Valid
P8	723**	0,238	Valid
P9	250*	0,238	Valid
P10	319**	0,238	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 25

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan dan pernyataan pada variabel kompensasi mempunyai kriteria valid karena nilai keseluruhan $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel} (0,238)$.

Tabel 5. Uji Validitas Disiplin Kerja

Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
P1	495**	0,238	Valid
P2	613**	0,238	Valid
P3	652**	0,238	Valid
P4	545**	0,238	Valid
P5	678**	0,238	Valid
P6	655**	0,238	Valid
P7	487**	0,238	Valid
P8	698**	0,238	Valid
P9	485**	0,238	Valid
P10	596**	0,238	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 25

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan dan pernyataan pada variabel disiplin kerja mempunyai kriteria valid karena keseluruhan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel} (0,238)$.

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja

Pertanyaan	Rhitung	rtabel	Keterangan
P1	374**	0,238	Valid
P2	661**	0,238	Valid
P3	523**	0,238	Valid
P4	471**	0,238	Valid
P5	497**	0,238	Valid
P6	352**	0,238	Valid
P7	301*	0,238	Valid
P8	584**	0,238	Valid
P9	537**	0,238	Valid
P10	397**	0,238	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 25

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan dan pernyataan pada variabel kompensasi mempunyai kriteria valid karena nilai keseluruhan $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel} (0,238)$.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Realiabilitas

Variabel	Croanbach's alpha	Keterangan
Kompensasi	0,781	Reliabel
Disiplin kerja	0,790	Reliabel
Kinerja	0,622	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai *croanbach's alpha* atas variabel kompensasi sebesar 0,781, disiplin kerja 0,790, dan kinerja 0,622. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau indikator kuisioner tersebut dianggap realibel karena memiliki nilai croanbach's alpha lebih besar dari 0,60 ($\text{croanbach's alpha} > 0,60$).

c. Persamaan Regresi

1) Regresi Linear Sederhana Kompensasi (X_1)

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Sederhana Kompensasi (X_1)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21,117	2,931		,000
	Kompensasi	,378	,088	,468	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan bahwa, persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 21,117 + 378(x_1)$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y). Konstanta $a = 21,117$ menunjukkan bahwa, nilai kinerja (Y) saat ini diasumsikan bernilai 21,117 satuan dengan variabel kompensasi (X_1) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,378$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel kompensasi (X_1) maka nilai kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,378 satuan.

2) Regresi Linear Sederhana Disiplin (X_2)

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Sederhana Disiplin Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16,336	2,691		,000
	Disiplin Kerja	,511	,079	,623	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan bahwa, persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 16,336 + 511(x_2)$. Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). Konstanta $a = 16,336$ menunjukkan bahwa, nilai kinerja (Y) saat ini diasumsikan bernilai 16,336 satuan dengan variabel kompensasi (X_1) bernilai tetap. Konstanta $b = 0,511$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi (X_1) maka nilai kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,511 satuan.

3) Regresi linear berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,156	3,042		3,667	,000	
	Kompensasi	,238	,077	,295	3,076	,003	,892 1,121
	Disiplin kerja	,431	,079	,526	5,487	,000	,892 1,121

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer di olah SPSS 25

Berdasarkan tabel 10 diatas maka didapat persamaan regresi berganda adalah

$$Y = 11,156 + 0,238 X_1 + 0,431 X_2 + e.$$

Keterangan :

- Y = Kompensasi
 X_1 = Disiplin kerja
 X_2 = Kinerja

Persamaan regresi diatas mengandung makna bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 11,156 artinya apabila variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam keadaan konstan, maka kinerja karyawan (Y) adalah 11,156.
- Nilai regresi kompensasi sebesar 0,238 X_1 artinya apabila variabel kompensasi (X_1) meningkat satu - satuan dan variabel disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,238 satuan.
- Nilai regresi disiplin kerja sebesar 0,431 X_2 artinya apabila variabel disiplin kerja (X_2) meningkat satu - satuan dan variabel kompensasi (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,431 satuan.

d. Koefisien Korelasi

Tabel 11. Hasil Koefisien Kolerasi Kompensasi Secara Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,468 ^a	,219	,207	3,501

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data primer diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 11 diatas nilai korelasi yang di dapat maka dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara kompensasi dan kinerja (secara parsial) terhadap kinerja yang dihitung dengan koefisien korelasi sederhana adalah 0,468, hal ini menunjukkan pengaruh yang sedang.

Tabel 12. Hasil Koefisien Kolerasi Disiplin Kerja Secara Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 ^a	,389	,379	3,098

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber: Data primer diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 12 nilai korelasi yang di dapat maka dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara disiplin kerja dan kinerja (secara parsial) terhadap kinerja yang dihitung dengan koefisien korelasi berganda adalah 0,623, hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat.

Tabel 13. Hasil Koefisien Kolerasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,466	,450	2,917

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Data primer diolah SPSS

Berdasarkan nilai korelasi yang di dapat maka dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yang dihitung dengan koefisien korelasi berganda adalah 0,683, hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat.

e. Koefisien Determinasi

Tabel 14. Koefisien Determinasi Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,468 ^a	,219	,207	3,501

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data primer diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 14 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,219 yang artinya bahwa kompensasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 21,9%, sedangkan sisanya sebesar 78,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 ^a	,389	,379	3,098

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber: Data primer diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 15 di atas, nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,389 yang artinya bahwa disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 38,9%, sedangkan sisanya sebesar 61,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 16. Koefisien Determinasi Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,466	,450	2,917

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompensasi

Sumber: Data primer di olah SPSS 25

Berdasarkan tabel 16 di atas, nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,466 yang artinya bahwa dapat diketahui bahwa kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 46,6%, sedangkan sisanya sebesar 53,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

f. Uji Signifikansi

1) Uji T

Tabel 17. Uji Statistik t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11,156	3,042	3,667	,000
	Kompensasi	,238	,077	,295	,3076
	Disiplin kerja	,431	,079	,526	,5487

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah SPSS 25

- Berdasarkan tabel 17 diatas terlihat bahwa variabel kompensasi maka uji atau uji parsial dengan melihat nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,076 > 1,668$). hal ini berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja
- Variabel kompensasi dengan nilai signifikan $0,003$ lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$ ($0,003 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,076 > 1,668$) maka terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja.
- Variabel disiplin kerja dengan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$ ($0,00 < 0,05$) dan nilai hitungnya $5,487$ lebih besar dari t tabel ($5,487 > 1,668$) sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja.

2) Uji F

Tabel 18. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483,338	2	241,669	28,409	,000 ^b
	Residual	552,942	65	8,507		
	Total	1036,279	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

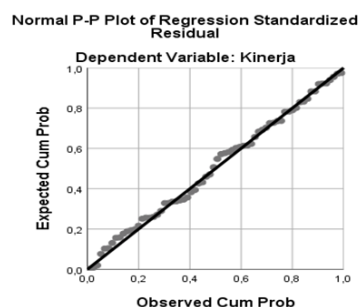
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompensasi

Sumber : Data diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan tabel 18 diatas, dapat di lihat F_{hitung} sebesar $28,409$ dengan signifikansi $0,000$. Karena nilai signifikasinya kurang dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,409 > 3,14$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama- sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber : Data diolah oleh SPSS 25

Gambar 2. Uji normalitas P-P Plot

Berdasarkan gambar 2 diatas memperlihatkan hasil uji normalitas dengan menggunakan normality probability plot bawah titik – titik dari variabel penelitian berada di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas

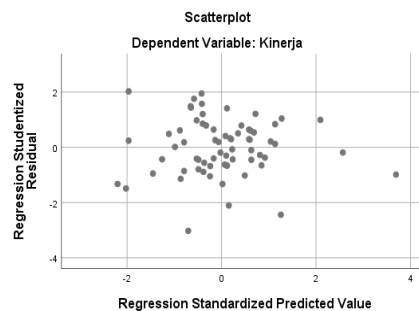
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,156	3,042		3,667	,000		
Kompensasi	,238	,077	,295	3,076	,003	,892	1,121
Disiplin kerja	,431	,079	,526	5,487	,000	,892	1,121

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer di olah SPSS 25

Berdasarkan tabel 19 diatas bahwa nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai tolerance 0,892 dan 0,0,892 serta VIF sebesar 1,121 dan 1,121 untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja. Dan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah melalui SPSS 25

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diatas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola dan tersebar baik diatas maupun dibawah nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteoskedastisitas pada regresi.

d. Autokorelasi

Tabel 20. Uji Autokolerasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,466	,450	2,917
				Durbin-Watson
				1,781

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer di olah SPSS 25

Berdasarkan hasil olah regresi diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,781 yang berada diantara 1,667 dan 2,333 yaitu berada pada daerah tidak ada autokolerasi, sehingga disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi Autokolerasi.

PENUTUP

1. Kesimpulan

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja Kinerja Karyawan (Y) pada PT. XYZ. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 21,117 +$

0,378(x_1). Persamaan ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja (Y). Konstanta $a = 21,117$ menunjukkan bahwa, bahwa nilai kinerja (Y) saat ini diamsuksikan bernilai 21,117 satuan dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) bernilai tetap Konstanta $b = 0,378$ menunjukkan bahwa , jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel kompensasi (X_1) maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,378 satuan. Nilai kolerasi $R = 0,468$ berada pada rentan 0,40 -0, 599 dengan tingkat hubungan sedang, artinya kompensasi (X_1) memiliki hubungan sedang terhadap kinerja (Y). Nilai R Square = 0,219 dapat disimpulkan bahwa, Kompensasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 21,9% dan sisanya 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung 3,076 > tabel 1,668 atau probabilitas Sig 0,003 < 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) pada PT. XYZ.

b. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y) karyawan pada PT. XYZ. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 16,336 + 0,511(x_2)$. Persamaan ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kinerja (Y). Konstanta $a = 16,336$ menunjukkan bahwa, bahwa nilai kinerja (Y) saat ini diamsuksikan bernilai 16,336 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) bernilai tetap Konstanta $b = 0,511$ menunjukkan bahwa , jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,431 satuan. Nilai kolerasi $R = 0,623$ berada pada rentan 0,60 - 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya disiplin kerja (X_2) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y). Nilai R Square = 0,389 dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 38,9 % dan sisanya 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai thitung 5,487 > tabel 1,668 atau probabilitas Sig 0,000 < 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pada PT. XYZ.

c. Pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara simultan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa , terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y) karyawan pada PT. XYZ. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 11,156 + 0,238x_1 + 0,431x_2$. Persamaan ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan disiplin kerja dan kinerja (Y). Konstanta $a = 11,156$ menunjukkan bahwa, bahwa nilai kinerja (Y) saat ini diamsuksikan bernilai 11,156 satuan dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai tetap Konstanta $b_1x_1 = 0,238$ menunjukkan bahwa , jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel kompensasi (X_1) maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,238 satuan. Konstanta $b_2x_1 = 0,431$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,431 satuan. Nilai kolerasi $R = 0,683$ berada pada rentang 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y). Nilai R Square = 0,466 dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 46,6 % dan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai f_{hitung} 28,409 > f_{tabel} 3,14 atau probabilitas Sig 0,000 < 0,05 maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pada PT. XYZ.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengatasi permasalahan mengenai kompensasi, pihak perusahaan harus bisa memberikan kompensasi yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan karyawan. Gaji yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan UMK Bogor. Jika karyawan merasa imbalan yang diterimanya telah sesuai dan cukup memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya, maka akan memotivasi karyawan bekerja. Karyawan akan lebih bergairah dan bekerja dengan penuh semangat. Hal ini tentunya berdampak positif pada kinerja karyawan.

Perusahaan harus dapat meningkatkan kehadiran dan membuat karyawan hadir, istirahat dan pulang sesuai waktu yang sudah ditetapkan perusahaan agar tercipta suasana kerja yang efektif. Perusahaan dapat memaksimalkan penggunaan sistem *finger print* yang sudah ada sebagai bentuk penilaian untuk memberikan reward kepada karyawan, baik kedisiplinannya maupun sanksi kepada karyawan tidak disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Daly, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*.
- Fatmawati, D. (2018). Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Perkasa. *ePrnts Universitas Pamulang*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Reseach and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2014). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakrawala Citramega Multifinance di Ciputat Tangerang. *Kreatif. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol.1. No.2.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prianada Media Group.

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. KIDDO MUSTIKA PRATAMA JAKARTA SELATAN

Ela Hulasoh dan Syafira Utami Putri
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01910@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui kualitas pelayanan pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan, untuk mengetahui Kepuasan Pelanggan Pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah Asosiatif Kuantitatif. Dengan populasi pada penelitian ini adalah 1.302 pelanggan yang seluruhnya adalah total pelanggan dari bulan Februari s/d Juli 2018. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 responden dihitung menggunakan rumus slovin. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan angket/kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji T). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas pelayanan (X) dikategorikan baik, variabel kepuasan pelanggan (Y) dikategorikan baik. persamaan regresi linier sederhana $Y = 31,291 + 0,336 X$, koefisien korelasi sebesar 0,326, artinya pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama termasuk dalam kategori rendah. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,107 atau 10,7% menunjukkan bahwa kualitas pelayanan (X) mampu menjelaskan kepuasan pelanggan (Y) sebesar 10,7% sedangkan sisanya 89,3% dijelaskan oleh faktor lain, pada uji hipotesis (uji T) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,295 > 1,6617$), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,10$, maka dapat dikatakan signifikan dan H_0 ditolak, H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan.

Kata Kunci : Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Meningkatnya intensitas persaingan dari pesaing menuntut perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta berusaha memenuhi harapan pelanggan dengan cara memberikan pelayanan yang lebih memuaskan daripada yang dilakukan oleh pesaing. Dengan demikian, hanya perusahaan yang berkualitas yang dapat bersaing dan menguasai pasar.

Kepuasan pelanggan merupakan harapan setiap perusahaan, kepuasan pelanggan sangat menunjang kelangsungan perusahaan untuk perkembangan dalam jangka panjang. Kepuasan pelanggan tergantung dari apa yang telah dilihat dan dirasakan oleh pelanggan. Sehingga pelanggan dapat memberikan tanggapan yang positif dan negatif terhadap perusahaan tersebut.

Kepuasan pelanggan pada bisnis jasa memiliki pengaruh yang cukup besar pada kelangsungan bisnis jasa selanjutnya. Dimana kepuasan pelanggan dapat diwujudkan dengan kemungkinan besar untuk kembali menggunakan jasa yang sama. Selain itu, pelanggan yang merasa puas akan cenderung untuk memberikan referensi yang baik terhadap jasa yang dipergunakan kepada orang lain.

PT. Kiddo Mustika Pratama merupakan salah satu perusahaan jasa supplier alat tulis kantor (ATK) menyediakan berbagai macam alat tulis kantor yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dalam prak teknya, pelanggan yang didominasi oleh sekolah-sekolah dan perusahaan kecil menengah dapat menggunakan jasa PT. Kiddo Mustika Pratama sebagai perantara dari produsen-produsen alat tulis yang dapat dipercaya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan alat tulis kantor. Berikut adalah data statistik pelanggan PT. Kiddo Mustika Pratama pada bulan Februari – Juli 2018 :

Tabel 1.1
Data Statistik Pelanggan PT. Kiddo Mustika Pratama
Bulan Februari – Juli 2018

BULAN	TOTAL PELANGGAN
Februari	236
Maret	271
April	259
Mei	230
Juni	170
Juli	136

Sumber : PT. Kiddo Mustika Pratama. 2018

Dapat dilihat dari tabel dan grafik di atas adanya fluktuasi/peningkatan dan penurunan pelanggan supplier Alat Tulis Kantor pada PT. Kiddo Mustika Pratama. Lalu disertai dari adanya keluhan-keluhan yang masuk di perusahaan supplier ATK ini. Berikut jenis keluhan yang diterima PT. Kiddo Mustika Pratama :

Tabel 1.2
Data Keluhan Pelanggan PT. Kiddo Mustika Pratama
Bulan Februari – Juli 2018

Bulan	Jenis Keluhan			Total
	Stok Barang Terbatas	Keterlambatan Pengiriman	Barang Rusak	
Februari	10	29	9	48
Maret	13	32	13	58
April	20	36	15	71
Mei	17	38	17	72
Juni	19	41	9	69
Juli	18	44	3	65

Sumber : PT. Kiddo Mustika Pratama. 2018

Berdasarkan data di atas, membuat perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja pelayanannya tersebut. Diperlukan pemahaman yang serius terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan, untuk terus meningkatkannya dalam rangka mempertahankan dan meningkatnya kepuasan pelanggan. Dari pemaparan latar belakang, penulis tertarik mengangkat permasalahan yang berkaitan dengan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan dari PT. Kiddo Mustika Pratama, dengan judul **"PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. KIDDO MUSTIKA PRATAMA JAKARTA SELATAN"**.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kualitas pelayanan yang diberikan PT. Kiddo Mustika Pratama?
2. Bagaimana kepuasan pelanggan di PT. Kiddo Mustika Pratama?
3. Seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui kualitas pelayanan pada PT. Kiddo Mustika Pratama.
- b. Untuk mengetahui kepuasan pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama.

TINJAUAN PUSTAKA

Ada beberapa pengertian manajemen menurut para ahli, di antaranya yaitu menurut Hasibuan (2016:1) Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur (mengelola). Menurut Andrew F. Sikula, dalam buku Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah (Malayu S.P. Hasibuan, 2016:2) manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Menurut G.R. Terry, dalam buku Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah (Malayu S.P. Hasibuan, 2016:2) manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut *American Marketing Association*, dalam buku Manajemen Pemasaran (Sudaryono, 2016:42), pemasaran adalah aktivitas, serangkaian institusi, dan proses menciptakan, mengkomunikasikan, menyampaikan, dan mempertukarkan tawaran (*offering*) yang bernilai bagi pelanggan, klien, mitra, dan masyarakat umum. Sedangkan menurut Kotler & Keller, dalam buku Manajemen Pemasaran (Nandan Limakrisna & Wilhelmus Hary Susilo, 2012:3), pemasaran adalah suatu proses sosial dan manajerial yang di dalamnya individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan, dan mempertukarkan produk yang bernilai kepada pihak lain.

Menurut Kotler & Keller, dalam buku Manajemen Pemasaran (Basu Swastha Dharmmesta, 2011:3) Pemasaran adalah suatu proses kemasyarakatan yang melibatkan individu-individu dan kelompok untuk mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan melalui penciptaan, penawaran, dan pertukaran secara bebas produk dan jasa nilai dengan pihak lain.

William J. Shultz dalam buku Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa (Buchari Alma, 2011:130), memberikan definisi *Marketing Management is the planning, direction, and control of the entire marketing activity of a firm or division of a firm* (manajemen pemasaran adalah merencanakan, pengarahan, dan pengawasan seluruh kegiatan pemasaran perusahaan ataupun bagian dari perusahaan). Menurut Suparyanto & Rosad (2015:1), manajemen pemasaran adalah proses menganalisis, merencanakan, mengatur, dan mengelola program-program yang mencakup pengkonsepan, penetapan harga, promosi, dan distribusi

dari produk, jasa dan gagasan yang dirancang untuk menciptakan dan memelihara pertukaran yang menguntungkan dengan pasar sasaran untuk mencapai tujuan perusahaan.

1. Kualitas Pelayanan

Menurut Wyckof dalam Lovelock yang dikutip oleh Fandy Tjiptono (2014:268), kualitas pelayanan merupakan tingkat keunggulan (*excellence*) yang diharapkan dan pengendalian atas keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Sedangkan Fajar Laksana (2013:88), mengemukakan bahwa kualitas pelayanan merupakan besarnya perbedaan antara harapan dan keinginan konsumen dengan tingkat persepsi mereka.

Menurut Tjiptono (2012:41), kualitas pelayanan merupakan keadaan dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Sehingga definisi kualitas pelayanan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaian dalam mengimbangi harapan konsumen. Menurut Ollsen dalam Yamit (2013:22), kualitas pelayanan adalah sekelompok manfaat yang berdaya guna baik secara eksplisit maupun implisit atas kemudahan untuk mendapatkan jasa pelayanan. Dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi pelanggan atas pelayanan yang nyata mereka terima dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka harapkan atas pelayanan suatu perusahaan.

2. Kepuasan Pelanggan

Menurut Fandy Tjiptono (2014:353) Kata ‘Kepuasan atau *Satisfaction*’ berasal dari bahasa Latin “*Satis*” (artinya cukup baik, memadai) dan “*factio*” (melakukan atau membuat). Secara sederhana kepuasan dapat diartikan sebagai “upaya pemenuhan sesuatu: atau “membuat sesuatu memadai”. Sedangkan Kepuasan pelanggan, menurut Fandy Tjiptono (2015:76) adalah perbandingan antara harapan atau ekspektasi sebelum pembelian dan persepsi terhadap kinerja setelah pembelian.

Kepuasan pelanggan telah menjadi konsep sentral dalam teori dan praktik pemasaran, serta merupakan salah satu tujuan esensial bagi aktivis bisnis. Kepuasan pelanggan berkontribusi pada sejumlah aspek krusial, seperti terciptanya loyalitas pelanggan, meningkatnya reputasi perusahaan, berkurangnya elastisitas harga, berkurangnya biaya transaksi masa depan, dan meningkatnya efisiensi dan produktivitas karyawan (Anderson, et al., 1994: Anderson, et al., 1997: Edvarsson, et al., 2000). Disamping itu, kepuasan pelanggan juga dipandang sebagai salah satu indikator terbaik untuk laba masa depan (Fornell, 1992, 2005; Kotler & Keller, 2012). Fakta bahwa menarik pelanggan baru jauh lebih mahal dibandingkan mempertahankan pelanggan saat ini juga menjadi salah satu pemicu meningkatnya perhatian pada kepuasan pelanggan (Fornell & Wenerfelt, 1987) dikutip dalam buku pemasaran jasa (Fandy Tjiptono, 2014:353).

Howard & Sheth dalam buku pemasaran jasa (Fandy Tjiptono, 2014:353) mengungkapkan bahwa kepuasan pelanggan adalah situasi kognitif pembeli berkenaan dengan kesepadan atau ketidaksepadan antara hasil yang didapatkan dibandingkan dengan pengorbanan yang dilakukan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan pelanggan adalah respon yang diberikan oleh pelanggan terhadap barang atau jasa yang diberikan oleh perusahaan setelah membeli atau menggunakan barang atau jasa tersebut.

Memahami Kepuasan Pelanggan

Menurut Fandy Tjiptono (2011:304), ada tiga hal yang mendasari bagaimana memahami kepuasan pelanggan, antara lain:

- Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelanggan cenderung bakal diam bila puas, namun bila tidak puas, mereka akan membuat heboh. Pelanggan yang tidak puas akan menceritakan pengalaman buruknya kepada 8 sampai 10 orang lain (teman dan keluarga).
- Pelanggan tidak merasa atau menyadari bahwa ia puas sampai ia mengalami masalah tertentu.
- Pemahaman mengenai ketidakpuasan pelanggan berkembang melalui dua bidang riset utama, yaitu disonasi dan perilaku *complaint*. Disonasi dan ketidakpuasan pelanggan merupakan dua konsep yang berbeda namun saling berkaitan.

Sebaliknya, situasi ketidakpuasan terjadi manakala pelanggan telah menggunakan produk atau mengalami jasa yang dibeli dan merasakan bahwa kinerja produk ternyata tidak memenuhi harapan, ketidakpuasan bisa menimbulkan sikap negatif terhadap merek maupun produsen/penyedia jasanya (bahkan bisa juga penyalurnya), berkurangnya kemungkinan pembelian ulang, peralihan merek (*brand switching*), dan berbagai macam perilaku *complaint*.

3. Hipotesis

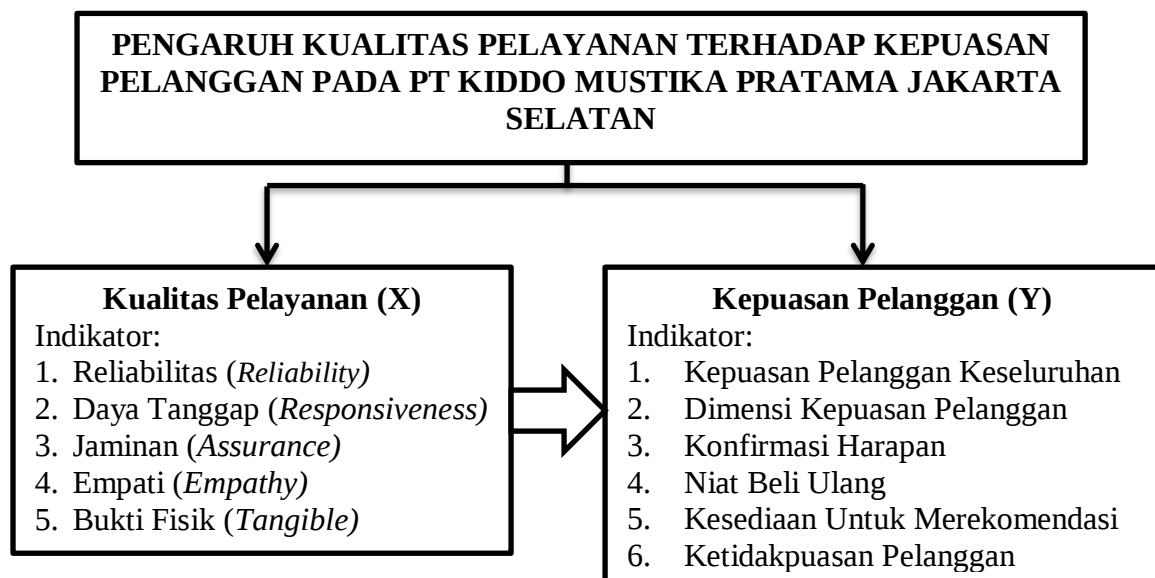
Sugiyono (2016:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis penelitian belum ada jawaban yang empiris.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut :

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan.

Ha: Terdapat pengaruh antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan

4. Kerangka Pemikiran



Sumber: Fandy Tjiptono (2017:159)

Sumber : Fandy Tjiptono (2014:369)

Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kiddo Mustika Pratama yang beralamat di Jl. Hankam Raya No. 6 Warung Buncit Pasar Minggu-Ragunan Jakarta Selatan. Objek penelitian ini adalah pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, terhitung dari bulan November 2018 sampai Februari 2019.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini bersifat Asosiatif Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:36), Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian asosiatif ini maka dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

3. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016:215) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk keperluan penelitian, diperlukan sekelompok orang yang dalam suatu wilayah yang diteliti atau populasi untuk diberikan kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan indikator variabel yang diteliti. Adapun populasi pada penelitian ini adalah pelanggan PT. Kiddo Mustika Pratama selama 6 bulan sebanyak 1.302 pelanggan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi tersebut (Sugiyono, 2016:215). Karena adanya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Husein Umar (2010:21) untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang besar, dapat menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

1 = Konstanta

e = Tarif nyata atau tingkat kesalahan yang ditetapkan peneliti

Adapun tingkat kesalahan yang akan digunakan dalam penarikan sampel adalah 10%. Dengan Jumlah populasi (N) sebesar 1.302 orang, maka diperoleh besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{1302}{1 + 1302(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1302}{1 + 1302(0.01)}$$

$$n = \frac{1302}{1 + 13,02}$$

$$n = \frac{1302}{14,02}$$

$$n = 92,867 \text{ (dibulatkan menjadi 93)}$$

Jadi jumlah sampel (n) dalam penelitian ini sebanyak 93 responden.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan dua macam teknik pengumpulan data yaitu: penelitian lapangan yang dilakukan melalui observasi, menyebarkan angket/kuesioner langsung pada pelanggan di PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan. Dan metode pengumpulan data ke dua adalah studi kepustakaan, yaitu memperoleh data sekunder dengan cara membaca buku-buku, jurnal, artikel, karya akademis yang dapat dijadikan sebagai sumber referensi penulis.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Uji Validitas, adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan untuk pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti.
2. Uji reliabilitas, adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan.
3. Analisis regresi linier sederhana, digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara kedua variabel.
4. Koefisien korelasi, adalah angka yang menunjukan kuat atau lemahnya pengaruh antara dua variabel.
5. Koefisien determinasi (R^2), merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.
6. Uji hipotesis (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (bebas) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent (terikat).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Perusahaan

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Kiddo Mustika Pratama adalah perusahaan yang bergerak di bidang *School Supplier Premium*, berlokasi di Jakarta yang bekerja sama dengan *School International* untuk memenuhi kebutuhan alat tulis kantor (ATK) serta kebutuhan sekolah lainnya. Berdiri sejak tahun 2004 dan kini telah menjadi pemain utama dalam membantu sekolah-sekolah dalam bidang pengadaan barang-barang kebutuhannya, antara lain buku pelajaran, peralatan mewarnai dan *Art*, *Stationery*, peralatan laboratorium, *furniture*, dan lain-lainnya. Pasar terbesar di wilayah Jakarta dan akan terus berkembang ke kota-kota lainnya di Indonesia.

Semakin besarnya pertumbuhan sekolah-sekolah di Indonesia, semakin membutuhkan perlengkapan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar antara lain buku pelajaran, terutama *stationery*. Berawal dari keinginan untuk mendirikan sebuah perusahaan bisnis yang bergerak dalam jasa pengadaan *School Supplier*. Pada tahun 2005, CV. Kiddo Creative mulai melebarkan sayapnya untuk tidak hanya memenuhi kebutuhan sekolah melainkan memenuhi kebutuhan Alat Tulis Kantor (ATK) yang pangsa pasarnya adalah usaha kecil menengah. CV. Kiddo Creative bekerja sama dengan Bantex memutuskan untuk membuat perusahaan lagi dibawah naungan CV. Kiddo Creative yaitu PT. Kiddo Mustika Pratama.

Saat ini, CV. Kiddo Creative dan PT. Kiddo Mustika Pratama bersama-sama memenuhi segala kebutuhan sekolah dan alat tulis kantor. Di mana CV. Kiddo Creative adalah perusahaan yang bergerak dibidang *stationery* non pajak, dan PT. Kiddo Mustika Pratama adalah perusahaan yang bergerak dibidang *stationery*, *art design*, buku pelajaran, serta barang barang kena pajak lainnya.

B. Visi Dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Menjadi *School Supplier Premium* yang terbaik dari segi kualitas produk dan pelayanan.

2. Misi Perusahaan

- Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh pelanggan.
- Meningkatkan kualitas produk dan memenuhi kebutuhan pelanggan.
- Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.

2. Pembahasan

A. Kualitas Pelayanan pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kualitas Pelayanan (X)

No	Item Kuesioner	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
1	Kondisi barang yang dikirim sesuai dengan harapan pelanggan	0,495	0,1716	Valid
2	Jangka waktu pengiriman barang yang dipesan pelanggan cepat dan tepat waktu	0,538	0,1716	Valid
3	Perusahaan memberikan respon yang baik terhadap keluhan pelanggan	0,371	0,1716	Valid
4	Kritik dan saran yang disampaikan pelanggan ditanggapi dengan baik oleh perusahaan	0,430	0,1716	Valid
5	Karyawan tanggap dan cekatan dalam memberikan pelayanan atas kebutuhan pelanggan	0,657	0,1716	Valid
6	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan kemampuan akademis yang baik	0,491	0,1716	Valid
7	Karyawan mengetahui dengan pasti pelayanan apa yang diberikan oleh perusahaan	0,664	0,1716	Valid
8	Karyawan berupaya menjalin hubungan baik dengan setiap pelanggan	0,646	0,1716	Valid
9	Karyawan dapat memahami kebutuhan pelanggan dengan baik	0,606	0,1716	Valid
10	Lingkungan kantor selalu terjaga kebersihannya	0,473	0,1716	Valid
11	Karyawan selalu bersikap sopan dan santun dalam melayani pelanggan	0,498	0,1716	Valid
12	Peralatan serta kelengkapan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan menggunakan alat yang modern dan memadai	0,264	0,1716	Valid

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas kualitas pelayanan pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel kualitas pelayanan adalah valid, dibuktikan dengan hasil perhitungan pernyataan variabel kualitas pelayanan memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2
Nilai *Cronbach's Alpha* Variabel Kualitas Pelayanan (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	12

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2019)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kualitas pelayanan pada tabel 2 menunjukkan alat ukur yang digunakan adalah reliable atau handal, dibuktikan dengan hasil perhitungan variabel kualitas pelayanan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih tinggi dari 0,60. Berdasarkan hasil kuesioner kualitas pelayanan pada PT. Kiddo Mustika Pratama tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari total skor rata-rata variabel kualitas pelayanan sebesar 3,94 berada pada rentang nilai skala interval 3,40 – 4,19 atau berada dalam kategori baik.

B. Kepuasan Pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan

Tabel 3 .Uji Validitas Variabel Kepuasan Pelanggan (Y)

No	Item Kuesioner	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
1	Pelanggan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan perusahaan	0,438	0,1716	Valid
2	Pelayanan yang diberikan perusahaan lebih baik dibanding Supplier lain	0,553	0,1716	Valid
3	Kecepatan layanan yang diberikan perusahaan lebih baik dibanding Supplier lain	0,397	0,1716	Valid
4	Barang ATK yang ditawarkan perusahaan berkualitas bagus	0,594	0,1716	Valid
5	Pelayanan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan pelanggan	0,548	0,1716	Valid
6	Segala sesuatu yang diinginkan pelanggan telah dipenuhi oleh perusahaan	0,530	0,1716	Valid
7	Pelanggan berminat untuk membeli ulang karena pelayanan yang diberikan perusahaan memuaskan	0,541	0,1716	Valid
8	Pelanggan berminat untuk membeli ulang karena memperoleh nilai dan manfaat setelah menggunakan jasa	0,627	0,1716	Valid
9	Bersedia merekomendasikan teman dan kerabat karena pelayanan memuaskan	0,593	0,1716	Valid
10	Bersedia merekomendasikan teman dan kerabat karena fasilitas dan sarana prasarana yang disediakan memadai	0,629	0,1716	Valid
11	Perusahaan cepat dan tanggap dalam menanggapi retur/pengembalian barang rusak	0,327	0,1716	Valid

12	Perusahaan memberikan feedback positif terhadap komplain barang yang rusak	0,555	0,1716	Valid
----	--	-------	--------	-------

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas kepuasan pelanggan pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel kepuasan pelanggan adalah valid, dibuktikan dengan hasil perhitungan pernyataan variabel kepuasan pelanggan memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4
Nilai Cronbach's Alpha Variabel Kepuasan Pelanggan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	12

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2019)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kepuasan pelanggan pada tabel 4 menunjukkan alat ukur yang digunakan adalah reliable atau handal, dibuktikan dengan hasil perhitungan variabel kepuasan pelanggan mempunyai nilai *cronbach's alpha* yang lebih tinggi dari 0,60. Berdasarkan hasil kuesioner kepuasan pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari total skor rata-rata variabel kepuasan pelanggan sebesar 3,93 berada pada rentang nilai skala interval 3,40 – 4,19 atau berada dalam kategori baik.

C. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan

Tabel 5
Hasil Pengolahan Data Koefisien Korelasi
Correlations

		KUALITAS_PELAYANAN	KEPUASAN_PELANGGAN
KUALITAS_PELAYANAN	Pearson Correlation	1	,326**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	93	93
KEPUASAN_PELANGGAN	Pearson Correlation	,326**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	93	93

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

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel *independent* (kualitas pelayanan) memiliki korelasi yang rendah, dibuktikan dengan nilai *pearson correlation* yang menunjukkan angka 0,326 berada pada interval 0,20 - 0,399, nilai signifikansi ($0,001 < 0,10$) dan tanda bintang (**), membuktikan bahwa kualitas pelayanan memiliki korelasi terhadap kepuasan pelanggan.

Tabel 6
Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,326 ^a	,107	,097	4,412

a. Predictors: (Constant), KUALITAS_PELAYANAN

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2019)
Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,107 atau 10,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan (X) mampu menjelaskan Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 10,7% sedangkan sisanya 89,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 7
Hasil Pengolahan Data Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,291	4,851		6,450	,000
	KUALITAS_PELAYANAN	,336	,102	,326	3,295	,001

a. Dependent Variable: KEPUASAN_PELANGGAN

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2019)

Uji regresi linier sederhana memperoleh persamaan regresi $Y = 31,291 + 0,336 X$, persamaan tersebut menunjukkan bahwa kualitas pelayanan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan pelanggan. Pengaruh positif itu dapat dilihat berdasarkan nilai B yang bernilai positif, nilai regresi linier sederhana sebesar 0,336 satuan, artinya variabel kualitas pelayanan mempengaruhi secara positif terhadap kepuasan pelanggan sebesar 0,336 satuan, jika kualitas pelayanan meningkat 1 satuan, maka berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan sebesar 0,336 satuan pada konstanta 31,291.

Tabel 8
Hasil Pengolahan Data Uji Hipotesis atau Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,291	4,851		6,450	,000
KUALITAS_PELAYANAN	,336	,102	,326	3,295	,001

a. Dependent Variable: KEPUASAN_PELANGGAN

Sumber : Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2019)

Uji hipotesis parsial atau Uji T memperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,295 > 1,6617), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,10$, maka dapat dikatakan signifikan dan H_0 ditolak, H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Oktaviani Remenus tahun 2013, Titien Alawiyah tahun 2018, Ni Made Arie Sulistyawati, Ni Ketut Seminari tahun 2015, Ilham Akbar S, Sri Kantun, Bambang Suyadi, tahun 2017, dan Rini Afianti, Zulkifli tahun 2017 pada tabel 2.1.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian kualitas pelayanan pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari total skor rata-rata variabel Kualitas Pelayanan sebesar 3,94 berada pada rentang nilai skala interval 3,40 – 4,19 atau berada dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari total skor rata-rata variabel kepuasan pelanggan sebesar 3,93 berada pada rentang nilai skala interval 3,40 – 4,19 atau berada dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian kualitas pelayanan berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan dan memiliki hubungan yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (r^2) sebesar 0,326 berada pada interval 0,20 - 0,399 artinya kualitas pelayanan memiliki hubungan yang rendah terhadap kepuasan pelanggan, uji hipotesis memperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,295 > 1,6617), hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,10$, maka dapat dikatakan signifikan dan H_0 ditolak, H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama Jakarta Selatan.

2. Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan, maka disampaikan saran-saran sebagai pertimbangan PT. Kiddo Mustika Pratama sebagai berikut : Meskipun secara keseluruhan kualitas pelayanan yang diberikan oleh PT. Kiddo Mustika Pratama sudah baik, namun ada beberapa indikator yang perlu ditingkatkan diantaranya pada indikator daya tanggap, perusahaan perlu memberikan respon yang cepat dan lebih baik lagi terhadap keluhan pelanggan. Meskipun secara keseluruhan kepuasan pelanggan pada PT. Kiddo Mustika Pratama sudah baik, akan tetapi lebih baik lagi jika perusahaan memperhatikan keluhan pelanggan dan segera merespon keluhan tersebut terutama cepat dan tanggap dalam menanggapi retur/pengembalian barang rusak agar kepuasan pelanggan meningkat lebih baik lagi. PT. Kiddo Mustika Pratama perlu meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan, seperti cepat dan tanggap dalam menanggapi pesanan pelanggan dan bertindak demi kepentingan pelanggan agar kepuasan pelanggan terus meningkat, dengan begitu keuntungan yang didapatkan perusahaan akan terus mengalami peningkatan. Untuk penelitian selanjutnya, agar dapat meneliti variabel lain di luar variabel yang telah diteliti (kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan) pada penelitian ini, seperti promosi, harga, lokasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. “*Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*”. Alfabeta, Bandung, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. “*Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*”, Edisi revisi Cetakan tujuh, Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Husein, Umar. “*Riset Pemasaran dan Bisnis*”. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2010.
- Kotler dan Amstrong. “*Prinsip-prinsip pemasaran*”, Edisi 12 Jilid 1, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Laksana, Fajar. “*Manajemen Pemasaran*” Edisi 1, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013.
- Limakrisna, Nandan dan Wilhelmus Hary Susilo. “*Manajemen Pemasaran*”, Edisi 1, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012

- Swastha, Bashu dan Irawan. "*Manajemen Pemasaran*", Edisi Pertama Cetakan ketiga, BPFE, Yogyakarta, 2010.
- Sudaryono, "*Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi*", Edisi 1, Andy, Yogyakarta, 2016.
- Suparyanto, Rw & Rosad, "*Manajemen Pemasaran*", In Media, Bogor, 2015.
- Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*", Alfabeta, Bandung, 2016.
- Tjiptono, Fandy. "*Pemasaran Jasa*", Bayumedia, Malang, 2011.
- ____ "*Pemasaran Strategik*", Edisi 2, Andy, Yogyakarta, 2012.
- ____ "*Strategi Pemasaran*", Edisi IV, Andi, Yogyakarta, 2015.
- ____ "*Pemasaran Jasa-Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*", Edisi I, Andy, Yogyakarta, 2014.

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BFI FINANCE INDONESIA Tbk.

Aidil Amin Effendy dan Nurhayati
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
dosen00967@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia, Tbk. Pada penelitian ini, variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian yang berjumlah 60 responden. Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Normalitas, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana dan Berganda, Uji signifikan parsial (uji t) serta uji signifikan simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BFI Finance Tbk. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi linier berganda $\hat{Y} = 16,314 + 0,255X_1 + 0,367X_2$ dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan dan korelasi *product moment* dengan hasil 0,601 yang berada di hubungan yang kuat, dan nilai koefisien determinasi 36,2% sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji hipotesis yang dihasilnya menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 16,147 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,16 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan secara simultan Motivasi dan Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. karyawan dapat mempunyai potensi yang tinggi, bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah dalam pengelolaannya dan kualitas sumber daya manusianya tidak memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu perusahaan atau organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik.

Motivasi adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan karena motivasi itulah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Kurangnya kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian insentif karyawan sehingga menyebabkan belum tercapainya target insentif secara maksimal seperti yang ditargetkan oleh perusahaan di Unit *Teleoperation* PT BFI Finance Indonesia, Tbk.

Selain Motivasi kerja Disiplin Kerja juga berperan penting dalam pembentukan kinerja karyawan karena dengan disiplin akan menciptakan perilaku karyawan yang diharapkan oleh

perusahaan. Masih banyaknya karyawan pada Unit *Teleoperation* PT BFI Finance Indonesia, Tbk. yang hanya datang untuk absen dan tidak ada pada saat jam operasional bekerja, menunjukkan bahwa tidak disiplinnya dan tidak patuhnya karyawan pada aturan perusahaan. Selain itu tingginya tingkat absensi serta karyawan yang masih sering datang terlambat, akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan pencapaian yang diperoleh para karyawan di Unit *Teleoperation* PT BFI Finance Indonesia, Tbk.

Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi yang paling tepat yang harus ditempuh agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga secara sadar dan bertanggung jawab untuk dapat melaksanakan tugas beserta kewajibannya dengan baik.

Kinerja pada dasarnya sangat berkaitan dengan masalah produktivitas, dan produktivitas pada dasarnya sangat berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas. Efisiensi merupakan suatu keadaan di mana *output* dibandingkan dengan *input*, sedangkan efektivitas berhubungan dengan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka agar perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan perlunya perusahaan dalam memperhatikan dan mengevaluasi mengenai motivasi dan disiplin kerja agar meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan paparan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk”**.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk.?
- b. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk.?
- c. Seberapa besar Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk.?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Unit *Teleoperation* pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk..
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Unit *Teleoperation* pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan Unit *Teleoperation* pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Mangkunegara (2012:2) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Brantas (2009:28). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni

dalam mengatur tenaga kerja dengan memakai fungsi-fungsi manajerial dan fungsi operasional. Adapun Fungsi-fungsi MSDM tersebut terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2. Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011:93) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Menurut Hasibuan (2011:143) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegiatan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Siagian (2012:305) adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Veitzhal Rivai (2011:193) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli tersebut, maka yang dimaksud dengan disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

4. Kinerja

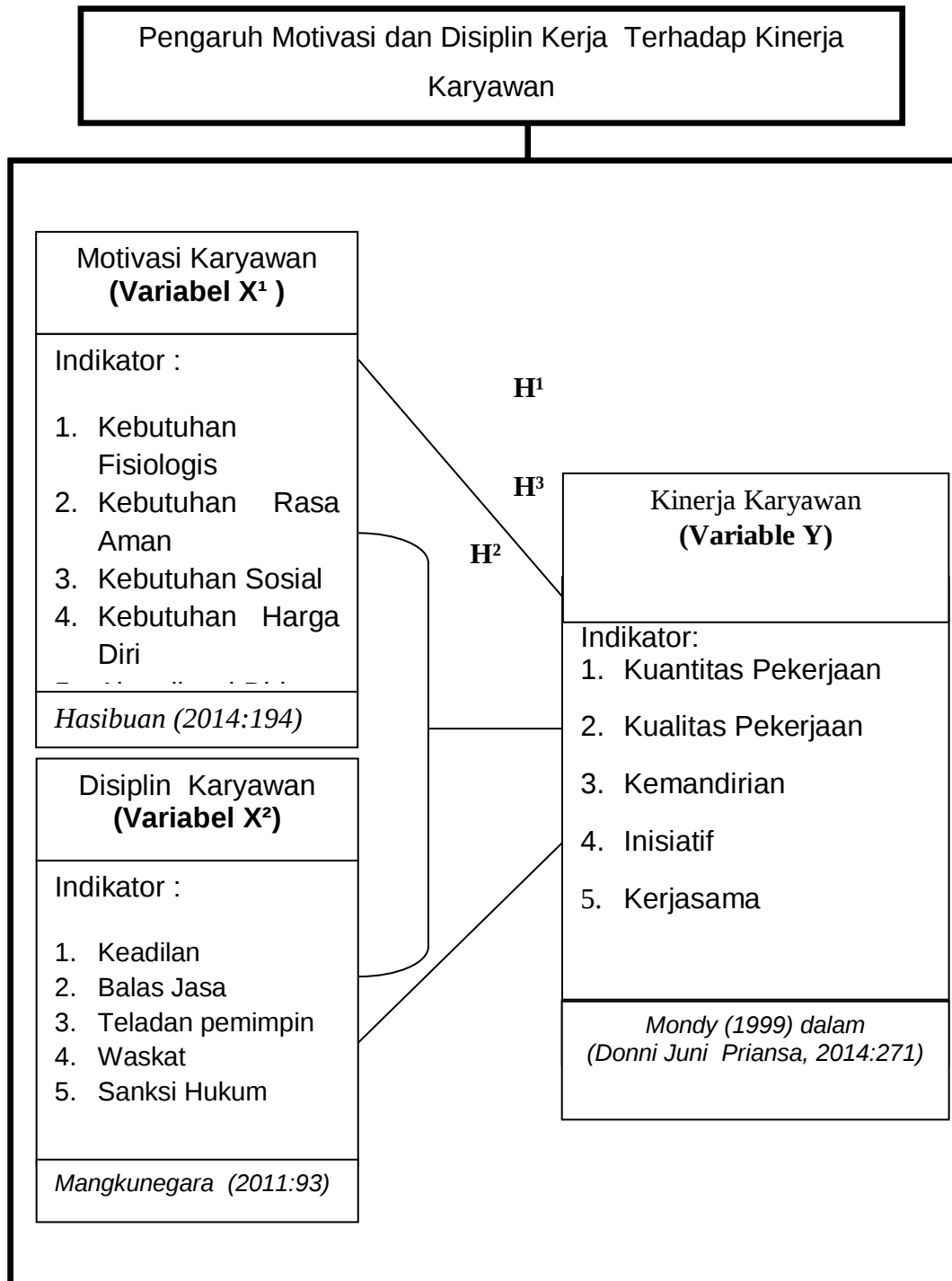
Menurut Mangkunegara (2015: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Adapun Menurut Shedarmayanti (2013: 147) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hal paling penting dari pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Simanjuntak (2015:1) kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja di suatu institusi yang didasarkan pada perasaan emosional seseorang karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap karyawan terhadap aspek-aspek yang dihadapinya di Motivasi yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat termasuk didalamnya gaji, kondisi fisik dan psikologis.

Kerangka Pemikiran

Dari uraian tersebut diatas maka dikembangkanlah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan tentang kemudian membuat suatu teori yang harus diuji kebenarannya. Adapun pengujian Hipotesis dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

$H_0^1 \beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_o^1 \beta \neq 0$	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
$H_o^2 \beta = 0$	Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
$H_o^2 \beta \neq 0$	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
$H_o^3 \beta = 0$	Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
$H_a3 : \beta \neq 0$	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT BFI Finance Indonesia, Tbk. yang beralamat di di BFI Tower, Sunburst CBD Lot 1.2 Jl. Kapt. Soebijanto Djojohadi kusumo, BSD City Tangerang Selatan 15322. Proses penelitian dilaksanakan pada bulan April-Agustus 2018. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan pengujian hipotesis.

2. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011: 61) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampling jenuh, yakni keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dan penelitian, dikarenakan keterbatasan populasi yang ada atau penelitian ingin membuat hasil *generalisasi* dengan kesalahan yang kecil Sugiyono (2012:85). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 60 responden.

3. Sumber Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:2), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun untuk memperoleh data pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang karyawan dan PT BFI Finance, Tbk melalui kuesioner dan wawancara. Adapun data sekunder pada penelitian ini adalah data yang diperoleh dari studi pustaka sebagai penunjang yang berhubungan dengan penelitian

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* dimaksudkan untuk mencari data primer tentang Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Menurut Sugiyono (2005 : 88), dalam mengolah data, penulis memberikan penilaian terhadap instrument atau angket yang disebarkan kepada responden dengan menggunakan Skala Likert, dengan memberikan 5 pilihan yang ditawarkan kepada responden.

5. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:244), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, di lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasi data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Adapun Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Normalitas, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana dan Berganda, Uji signifikan parsial (uji t) serta uji signifikan simultan (uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT.BFI Finance berdiri tahun 1982 sebagai perusahaan patungan dengan Manufacturing Hanover Leasing Corporation, Amerika serikat, PT BFI Finance Indonesia Tbk. (BFI) merupakan salah satu perusahaan pembiayaan tertua di Indonesia. Pada tahun 1986, PT Bank Umum Nasional dan Essompark Ltd. Hong kong, mengambil alih kepemilikan Manufacturer Hanover Leasing Corporation dalam perusahaan. Pada tahun 1990, perusahaan mengubah izin operasi untuk menjalankan usaha multifinance dan berganti nama menjadi PT Busan Finance Indonesia. Pada tahun yang sama perusahaan berganti status menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES). BFI adalah salah satu perusahaan pembiayaan yang pertama kali menjadi perusahaan publik ditahun 1990.

Melewati krisis ekonomi di Asia, yang berawal ditahun 1997, BFI berhasil melakukan restrukturisasi utang lebih cepat pada tahun 2001 dan tanpa melalui program bantuan pemerintah dan nama perusahaan di ubah menjadi PT.BFI Finance Indonesia Tbk. Saat ini BFI menjadi perusahaan publik Indonesia yang secara mayoritas dimiliki oleh pihak asing, sebagian besar adalah lembaga keuangan terkemuka. BFI telah menjadi perusahaan penyedia jasa pembiayaan yang ternama, kokoh dari segi keuangan dan operasional.

BFI memfokuskan kegiatan bisnisnya pada pembiayaan kendaraan-kendaraan roda empat dan dua, dengan target ke masyarakat golongan ekonomi menengah dan menengah ke bawah. Perusahaan juga membiayai alat-alat berat melalui sewa pembiayaan. Secara geografis, bisnis perusahaan terbesar di seluruh wilayah Indonesia, dan menjadi salah satu dari perusahaan-perusahaan pembiayaan dengan bisnis paling beragam di negeri ini.

Saat ini BFI memiliki lebih dari 220 outlet yang terbesar di seluruh Indonesia. Dengan didukung oleh lebih dari 6.000 karyawannya, BFI mampu memperoleh dan memproses aplikasi dari masyarakat secara cepat, serta melakukan penagihan piutang ke pelanggan dengan sistem kerja yang efisien. Kinerja Perusahaan yang sangat baik dari tahun ke tahun membuat BFI mampu meraih berbagai pencapaian dan penghargaan yang signifikan.

b. Visi dan Misi BFI Finance Tbk.

1) Visi

Menjadi partner solusi keuangan terpercaya yang turut berkontribusi terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat

2) Misi

- a) Menyediakan solusi keuangan yang terpercaya dan efektif kepada konsumen kami
- b) Mencapai tingkat pengembalian modal yang superior dan menciptakan gambaran positif dipasar modal
- c) Menyediakan tempat kerja yang kondusif, adil dan menantang yang akan mendorong potensi terbaik dari para karyawan
- d) Membangun hubungan kemitraan jangka pajang dengan partner bisnis kami berdasarkan saling percaya dan menguntungkan
- e) Memberikan kontribusi positif bagi masyarakat diamana diaman kami beroperasi

29134

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1 : Hasil Pengujian Validitas (X_1 , X_2 dan Y)

No. Pernyataan	r_{hitung} (X_1) Motivasi	r_{hitung} (X_2) Disiplin Kerja	r_{hitung} (Y) Kinerja Karyawan	r tabel	Keterangan
1	0,411	0,374	0,403	0,254	Valid
2	0,313	0,293	0,344	0,254	Valid
3	0,630	0,606	0,542	0,254	Valid
4	0,512	0,490	0,532	0,254	Valid
5	0,369	0,528	0,479	0,254	Valid
6	0,361	0,300	0,337	0,254	Valid
7	0,548	0,442	0,288	0,254	Valid
8	0,402	0,442	0,312	0,254	Valid
9	0,462	0,331	0,474	0,254	Valid
10	0,543	0,671	0,617	0,254	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan lebih besar dari r_{tabel} ($df = n-2$) yaitu ($df = 60-2 = 58$) dan didapat r_{tabel} 0,254 (dilihat dari r tabel). Dengan demikian, semua butir pertanyaan dari ketiga variabel tersebut yaitu variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid dan semua butir pertanyaan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur apakah jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan adalah konsisten dari waktu ke waktu dengan menggunakan program SPSS 24 Variabel dapat dikatakan *Reliabel* jika hasil yang didapat lebih besar dari r_{tabel} . (Syofian Siregar, 2013: 60-61). Adapun Hasilnya sebagai berikut:

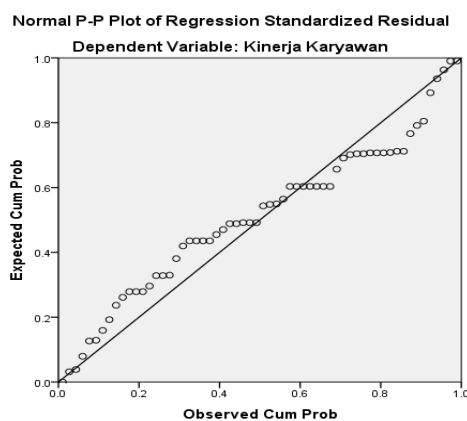
Tabel 2. Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
Motivasi	0,575	0,254	Reliabel
Disiplin Kerja	0,580	0,254	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,487	0,254	Reliabel

Maka, dari hasil reliabilitas ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel seluruhnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2: P-P Plot

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel independen dan dependen terlihat dari sebaran data mengikuti garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas (Sarwono, 2012:101).

b. Multikolinieritas

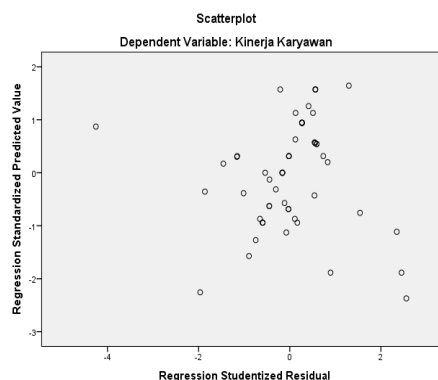
Tabel 3 : Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.681	1.468
disiplin	.681	1.468

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Yang artinya nilai yang di dapat $1,468 < 10$ dan $0,681 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 : Grafik Heteroskedastisitas

Dari grafik di atas dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.362	.339	2.675	1.632

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui nilai D-W yang didapat sebesar 1.632. Sedangkan dari tabel Durbin-Watson, didapatkan nilai dL sebesar 1,5144 dan nilai dU sebesar 1,6518 yang berarti $1,5771 < 1,632 < 1,6836$ ($dL < DW < dU$) dalam penelitian ini terjadi autokorelasi.

4. Hasil Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda (X_1 terhadap Y)

Tabel 5 : Hasil Analisis Regresi Linier X_1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	23.29	4.319		5.393	.000
X1	.458	.103	.504	4.448	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 23,293 + 0,458X$$

- 1) Konstanta sebesar 23,293; artinya jika Motivasi (X_1) nilainya tetap maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 23,293.
- 2) Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) bernilai positif, yaitu 0,458 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,458 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

b. Regresi Linier Berganda (X_2 terhadap Y)

Tabel 6 : Hasil Analisis Regresi Linier X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	20.778	4.276		4.860	.000
X2	.514	.101	.555	5.083	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 20,778 + 0,514X$$

- 1) Konstanta sebesar 20,778; artinya jika Disiplin (X_2) nilainya tetap maka Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk (Y) nilainya sebesar 20,778.
- 2) Koefisien regresi variabel Disiplin (X_2) bernilai positif, yaitu 0,514 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk (Y) sebesar 0,514 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

c. Regresi Linier Berganda (X_1, X_2 terhadap Y)

Tabel 7: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.314	4.619		3.532	.001
Motivasi	.255	.116	.280	2.186	.033
Disiplin	.367	.119	.397	3.096	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 16,314 + 0,255X_1 + 0,367X_2$$

Arti persamaan ini sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 16,314; artinya jika Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) nilainya tetap maka Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk (Y) nilainya sebesar 16,314.
- 2) Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) bernilai positif, yaitu 0,255 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk (Y) sebesar 0,255 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel Disiplin (X_2) bernilai positif, yaitu 0,367; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Loyalitas Pelayanan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk (Y) sebesar 0,367 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

d. Koefisien Korelasi R

Tabel 8 : Hasil Uji Koefisien Korelasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.362	.339	2.675	1.632

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel di atas dapat dilihat hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai R sebesar 0,601. Hal ini menunjukkan bahwa mempunyai hubungan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** yaitu sebesar 0,601.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 :Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.362	.339	2.675	1.632

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square*. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* menunjukkan angka sebesar 0,362 yang berarti bahwa variabel Motivasi(X_1) dan Disiplin(X_2) berpengaruh **lemah** terhadap Kinerja Karyawan(Y) sebesar 36,2% sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

f. Uji Hipotesis

1) Uji signifikan parsial (Uji t)

a) X_1 terhadap Y

Tabel 10 : Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.314	4.619		3.532	.001
Motivasi	.255	.116	.280	2.186	.033
Disiplin	.367	.119	.397	3.096	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24 (Diolah, 2018)

Rumus t_{tabel} yaitu $df = n$ (banyaknya data/responden) – k (jumlah variabel independen ditambah variabel dependen) = $60 - 3 = 57$ dan taraf signifikansi = 0,05 maka diperoleh $t_{\text{tabel}} = 2,002$. Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu Motivasi dan Disiplin sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi adalah 2,186 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,002 dengan tingkat signifikan 0,033 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b) X_2 terhadap Y

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} dari variabel Disiplin adalah 3,096 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,002 dengan tingkat signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Uji Signifikan Simultan F (Uji F)

Uji F disebut juga uji global atau uji signifikansi serentak atau simultan. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Rumus F_{tabel} yaitu: $df1 = k$ (jumlah variabel independen ditambah variabel dependen) $df1 = 3 - 1 = 2$, $df2 = n$ (banyaknya data/responden) $- k$ (jumlah variabel independen ditambah variabel dependen) $= 60 - 3 = 57$ dan taraf signifikansi $= 0,05$ maka diperoleh $F_{tabel} = 3,16$. Berikut hasil perhitungan uji F.

Tabel 11 : Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.000	2	115.500	16.147	.000 ^b
	Residual	407.734	57	7.153		
	Total	638.733	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi						

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 16,147 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,16 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara simultan Motivasi dan Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- Motivasi pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk sudah sangat baik dibuktikan dengan jawaban 60 responden yang menjawab sangat setuju 241 atau 40,1% dan setuju 266 atau 44,3%. Adapun jawaban sangat setuju dan setuju dari responden yaitu pada indikator tanggung jawab dengan instrumen nomor 5 mengenai “Saya dilibatkan dalam pertemuan atau rapat umum perusahaan” dengan total skor 271 dan rata-rata 4,51 atau dikategorikan sangat baik. Artinya responden mempunyai persepsi bahwa motivasi PT. BFI Finance Indonesia Tbk, sudah cukup baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak manajmen
- Disiplin pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk sudah sangat baik dibuktikan dengan jawaban 60 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 250 atau 41,6%, yang menjawab setuju (S) sebesar 252 atau 42%. Adapun jawaban sangat setuju dan setuju dari responden yaitu pada indikator tanggung jawab dengan instrument nomor 5 mengenai “Pemimpin selalu datang tepat waktu dan patut untuk diteladan” dengan total skor 272 dan raa-rata 4,53 atau dikategorikan sangat baik. Artinya responden mempunyai persepsi bahwa disiplin kerja Pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk sudah cukup baik dan sesuai dengan yang diharapkan pihak manajemen.
- Kinerja Karyawan pada Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk sudah baik yang dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebesar 250 atau 41,6%, dan setuju sebesar 252 atau 42%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. BFI Finance Indonesia Tbk.. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi linier $\hat{Y} = 16,314 + 0,255X_1 + 0,367X_2$, dan korelasi *product moment* dengan hasil 0,601 dan nilai Koefisien Determinasi sebesar 36,2% sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji hipotesis nilai F_{hitung} sebesar 16,147 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,16 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara simultan Motivasi dan Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang penulis berikan sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini disarankan agar perusahaan sebaiknya Motivasi pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk, Karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki agar lebih maju pada PT. BFI Finance Tbk, tetap berjalan baik. Perusahaan harus memperhatikan indikator Kebutuhan Harga Diri dengan instrumen nomor 8 mengenai "Penghargaan yang diberikan sudah membuat saya termotivasi" dengan total skor paling rendah yaitu 234 atau rata-rata 3,9 atau dikategorikan baik.

Sebaiknya Disiplin Kerja pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk, seharusnya Manager memberikan sanksi hukuman sesuai kesepakatan bersama pada karyawan yang melakukan kesalahan. Perusahaan harus memperhatikan indikator Sanksi Hukum dengan instrumen nomor 9 "mengenai Manager memberikan sanksi hukuman sesuai kesepakatan bersama" dengan total skor paling rendah yaitu 219 atau rata-rata 3,65 atau dikategorikan tidak baik..

Meskipun sebagian besar responden merasa puas atas Kinerja Karyawan, namun masih ada skor atau penilaian yang rendah yaitu karyawan harus mempunyai tujuan kenapa dia bekerja di PT. BFI Finance Indonesia Tbk, Peraturan yang ditetapkan membuat karyawan bekerja sama dengan baik, dan Tujuan saya bekerja disini karena ingin memajukan perusahaan menjadi lebih baik. Pada skor-skor ini perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan sehingga diharapkan dapat meningkatnya Kinerja Karyawan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, Riduwan. (2012). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Cetakan I. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto. Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*". Jakarta: Rineka Cipta
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Edy, Sutrisno, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Effendy, A. A., & Fadhillah, A. (2018). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Calibramed Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA)*, 1(3).
- George R, Terry. (2012). *Asas – Asas Manajemen*. Bandung: PT Alumni.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indah Hartatik Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.

- Istijanto. (2009). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.A., Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Payaman J.Simanjuntak. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Siregar, Syofian. (2010). *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*”. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Prestasi Belajar (Studi kasus pada mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan tahun akademik 2016-2017). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 207-226.
- Siregar, Syofian, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.
- Veithzal, Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Cetakan Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KJPP SAPTO, KASMODIARD DAN REKAN

Rahmi Andini Syamsuddin dan Setiawati

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

andini.rahmi@gmail.com

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan di KJPP Sapto, Kasmodiard dan Rekan, untuk mengetahui kinerja karyawan di KJPP Sapto Kasmodiard dan Rekan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KJPP Sapto, Kasmodiard dan Rekan. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 orang, sedangkan teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang diperoleh jumlahnya sebanyak 82 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data antara lain uji validitas, uji reabilitas, persamaan regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan nilai persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 10,156 + 0,831X$, konstanta kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 10,165 dan koefisien regresi gaya kepemimpinan (X) adalah sebesar 0,831. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan (X) maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,831%. Oleh karena nilai koefisien korelasi yang bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi adalah sebesar 0,760 yang dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada KJPP Sapto Kasmodiard dan Rekan adalah kuat (0,600 – 0,799). Sedangkan hasil koefisien determinasi (KD) adalah sebesar 0,578 atau 57,8% yang menunjukkan bahwa besarnya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 57,8% dan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam uji signifikansi diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,467 > 1.990)$. Hal ini berarti jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$, $df = n-k$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KJPP Sapto Kasmodiard dan Rekan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Gaya kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi karena gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan juga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka dua komponen tersebut berkaitan satu dengan yang lainnya, begitu juga sebaliknya. Bagi karyawan dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan membuat mereka terdorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan karyawan KJPP Sapto Kasmodiard dan Rekan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan, terdapat hasil yang masih kurang maksimal dimana tidak semua karyawan merasakan hal yang sama yang diterapkan pimpinan dan banyak karyawan yang merasa bahwa pimpinan kurang memiliki sikap ketegasan dan keadilan kepada karyawan.

Tabel 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan pada
Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sapto, Kasmodiard dan Rekan Jakarta

Tahun	Kriteria				Jumlah Karyawan
	A	B	C	D	
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk	
2016	20	22	26	2	70
2017	19	24	28	5	76
2018	15	22	37	8	82

Sumber : (HRD Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sapto, Kasmodiard dan Rekan Jakarta)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sapto, Kasmodiard dan Rekan, menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir menurun, hal ini dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan yaitu dalam kategori sangat baik pada tahun 2017 berjumlah 19 karyawan dan pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2018 semakin menurun yaitu hanya 15 karyawan serta masih terdapatnya karyawan yang termasuk dalam kategori cukup bahkan buruk.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Apabila hal tersebut, terus dibiarkan maka akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri. Dalam melakukan observasi awal di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sapto Kasmodiard dan Rekan, penulis menemukan indikasi bahwa belum optimalnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan masih kurang maksimal dimana tidak semua karyawan merasakan hal yang sama yang diterapkan pimpinan dan banyak karyawan yang merasa bahwa pimpinan kurang memiliki sikap ketegasan dan keadilan kepada karyawan. Serta dari hasil wawancara yang dilakukan kepada HRD mengatakan bahwa masih banyak kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada KJPP Sapto, Kasmodiard dan Rekan.**

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini dapat adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KJPP Sapto Kasmodiard dan Rekan?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di KJPP Sapto Kasmodiard dan Rekan
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan di KJPP Sapto Kasmodiard dan Rekan
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KJPP Sapto Kasmodiard dan Rekan

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Panji Anoraga (2015:109) berpendapat “Manajemen adalah proses yang tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edi Sutrisno (2015:5) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian”. Sedangkan menurut Marwansyah (2014:3) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai”.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan dengan mendayagunakan manusia untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pegawai, yaitu mengarahkan perilaku pegawai bagi kepentingan perusahaan atau instansi.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2010:34) menyatakan sebagai berikut : “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Menurut Kartono (2014:34), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan, dan keberanian.

e. Kepribadian

Kepribadian seseorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2015:18) berpendapat “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Sintesis dari kinerja pegawai pada penelitian ini menurut Hasibuan (2016:95) terdapat beberapa indikator penilaian kinerja pegawai yaitu meliputi :

- Prestasi yaitu penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
- Kedisiplinan yaitu penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- Kreativitas yaitu penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna.
- Bekerja sama yaitu penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara *vertical* atau *horizontal* di dalam maupun di luar sehingga pekerjaannya lebih baik.
- Tanggung jawab yaitu penilaian kesediaan karyawan/pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan.
- Motif yaitu merupakan dorongan dalam diri manusia yang timbul dikarenakan adanya kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh manusia tersebut.

4. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Berpikir

5. Hipotesis

Setelah adanya kerangka pemikiran, maka diperlukannya suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2013:64) memberikan pengertian hipotesis sebagai berikut: Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara,

karena jawaban yang diberikan baru. Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan peningkatan kinerja karyawan pada KJPP Sapto Kasmodiard dan Rekan.

H_a : Terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan peningkatan kinerja karyawan pada KJPP Sapto Kasmodiard dan Rekan.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di KJPP Sapto Kasmodiard dan Rekan di alamat Gedung GP Plaza Lantai 2 Unit 2, Jl. Gelora II No.1, Gelora, Tanah Abang, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10270. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 Bulan yang dimulai bulan Juni 2019 sampai dengan Agustus 2019.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif, menurut Sugiyono (2016:11) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian asosiatif ini maka dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:215) mendefinisikan “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2016:215) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (2014:131), berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:82) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan KJPP Sapto Kasmodiard Dan Rekan di Jakarta yang berjumlah 82 karyawan.

4. Metode Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan meneliti langsung melalui teknik pengumpulan data dengan observasi dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan KJPP Sapto, Kasmodiard dan Rekan di Jakarta. Data sekunder dalam penelitian ini mencakup data historis sejarah perusahaan, jumlah karyawan, layanan dan hal lain yang menunjang materi penulisan.

5. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:147) berpendapat “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikansi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sapto, Kasmodiard dan Rekan adalah KJPP resmi yang bergerak di bidang jasa penilaian profesional di Indonesia. Bidang usaha kami adalah Penilaian Properti dan Penilaian Bisnis berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 42/KM.1/2011 tertanggal 31 Januari 2011, dengan Ijin Kantor Jasa Penilai Publik Nomor 2.11.0084. KJPP Sapto, Kasmodiard dan Rekan merupakan sinergi dari KJPP Sapto Haji yang didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 220/KM.1/2010 tertanggal 25 Maret 2010 dan KJPP Kasmodiard yang didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 981/KM.1/2010 tertanggal 18 Oktober 2010.

Dengan pengalaman lebih dari sepuluh tahun di bidang jasa penilaian properti dan penilaian bisnis di Indonesia, kami memiliki kemampuan dan komitmen untuk memberikan pelayanan jasa penilaian terbaik kepada klien kami. Tim penilaian kami terdiri atas penilai-penilai spesialis dan berpengalaman yang didukung oleh staf profesional yang mampu menangani beragam tugas-tugas penilaian properti, penilai bisnis, studi kelayakan usaha, dan proyek-proyek lain yang terkait.

b. Visi dan Misi

1). Visi

Visi KJPP Sapto, Kasmodiard dan Rekan adalah menjadi penyedia jasa penilai properti dan penilai bisnis yang handal, profesional, dan terpercaya.

2). Misi

Misi utama KJPP Sapto, Kasmodiard dan Rekan adalah mengaplikasikan keahlian di bidang penilaian properti dan penilai bisnis untuk memberikan jasa penilaian yang berkualitas dan menjunjung tinggi kepercayaan klien, dengan mengacu pada Standar Penilaian Indonesia (SPI).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Pengujian Perhitungan Variabel X

No. Pernyataan	r hitung	Standar Chronbach Alpha	Keterangan
1	0,330	0,30	Valid
2	0,442	0,30	Valid
3	0,350	0,30	Valid
4	0,484	0,30	Valid
5	0,734	0,30	Valid
6	0,476	0,30	Valid
7	0,694	0,30	Valid
8	0,815	0,30	Valid
9	0,785	0,30	Valid
10	0,682	0,30	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah)

Tabel rangkuman menunjukkan bahwa 10 pernyataan instrumen Variabel X (Gaya Kepemimpinan) memiliki hasil keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0,30. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa 10 pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen Variabel X (Gaya Kepemimpinan) dinyatakan Valid atau digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3
Hasil Pengujian Perhitungan Variabel Y

No. Pernyataan	r hitung	Standar Chronbatch Alpha	Keterangan
1	0,332	0,30	Valid
2	0,647	0,30	Valid
3	0,347	0,30	Valid
4	0,625	0,30	Valid
5	0,638	0,30	Valid
6	0,369	0,30	Valid
7	0,682	0,30	Valid
8	0,704	0,30	Valid
9	0,717	0,30	Valid
10	0,556	0,30	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah)

Tabel rangkuman menunjukkan bahwa 10 pernyataan instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki hasil keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0,30. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa 10 pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan Valid atau digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reabilitas

Tabel 4
Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Coefficient Alpha	Standar Chronbatch Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,770	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,731	0,60	Reliabel

3. Analisis Verifikatif

a. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Tabel 5
Hasil Pengolahan Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,156	2,725		3,727	,000
	Gaya Kepemimpinan (X)	,831	,079	,760	10,467	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 10,156 + 0,831X$. Maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 10,156 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan tidak ada maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar 10,156. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai 0,831 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,831 *point*.

b. Analisis Koefisien Korelasi.

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations ^b			
		Gaya Kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Gaya Kepemimpinan (X)	Pearson Correlation	1	,760**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,760**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
b. Listwise N=82			

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,760, dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X) memiliki tingkat kekuatan pengaruh yang Kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 7
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	,578	,573	2,755
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)				

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,578 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Pengujian Hipotesis (Uji t).

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji penerimaan dan penolakan dari rumusan hipotesis. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah. Adapun rumusan hipotesis yang penulis buat adalah:

$H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,156	2,725		3,727
	Gaya Kepemimpinan (X)	,831	,079	,760	10,467

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,467 > 1.990$), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KJPP Sapto Kasmodiard dan Rekan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas didapatkan hasil penelitian yang kemudian penulis menarik kesimpulan serta saran yang diharapkan dapat berguna pada KJPP Sapto, Kasmodiard dan Rekan. Berdasarkan hasil perhitungan nilai persamaan regresi linier sederhana adalah $Y=10,156 + 0,831X$, konstanta kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 10,165 dan koefisien regresi gaya kepemimpinan (X) adalah sebesar 0,831. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan (X) maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,831%. Oleh karena nilai koefisien korelasi yang bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi adalah sebesar 0,760 yang dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada KJPP Sapto Kasmodiard dan Rekan adalah kuat (0,600 – 0,799). Sedangkan hasil koefisien determinasi (KD) adalah sebesar 0,578 atau 57,8% yang menunjukkan bahwa besarnya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 57,8% dan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam uji signifikansi diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,467 > 1.990$). Hal ini berarti jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$, $df = n-k$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KJPP Sapto Kasmodiard dan Rekan.

2. Saran

Dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang penulis berikan sehubungan dengan masalah yang dibahas antara lain perusahaan harus berfokus dalam pemberian tugas dan peran - peran lain yang harus dipenuhi oleh bawahannya, dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Akan tetapi pemimpin juga memerhatikan aspek - aspek mengenai hubungan dengan karyawan, ketegasan dalam memimpin bawahan dan upaya pemimpin untuk tetap mendekatkan diri dengan karyawan. Selain itu, perusahaan harus berani mendorong untuk menegakkan disiplin kerja, tanggung jawab serta pemahaman yang baik mengenai

disiplin. Dan memperincikan kembali disiplin-disiplin kerja yang ingin diterapkan sehingga karyawan lebih memahami dan tidak melakukan pelanggaran lagi.

Peneliti menyarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah sub indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian. Disamping itu, bisa juga dilakukan dengan menambah jumlah variabel bebas yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Panji, *"Manajemen Bisnis"*, PT.Rineka Cipta, Semarang, 2011.
- Andi Supangat, *"Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric"*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011.
- Edwin B Flippo, *"Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia"*, Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2011.
- Frengky Basna, *Analisis Gaya kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado*, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No.3, 319-334, 2016 .
- Ghozali *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011
- Hasibuan, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Haji Masagung, Jakarta, 2013.
- Herujito, Yayat M. *"Dasar-Dasar Manajemen"* PT. Grasindo, Jakarta 2011
- Iqbal, Hasan, *"Analisis Data Dengan Statistik"*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013.
- Kartono dan Kartini *"Pemimpin Dan Kepemimpinan"* Raja Grafindo persada, Jakarta 2014
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada , 2016
- Marwansyah, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, PT. Alfabeta, Bandung, 2012.
- Safroni, Ladzi, *"Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia"*, Aditya Media Publishing, Surabaya 2012.
- Sarwono, Jonathan, *"Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif"*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Sugiyono, *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D"*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Suwanto,H. Priansa, Donni *"Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis"* Alfabeta, Bandung 2011
- Sutrisno,Edy, *"Sumber Daya Manusia"*, PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Thoha, *"Kepemimpinan dan manajemen"* Devisi Buku Perguruan Tinggi , PT. Raja Grafindo persada, Jakarta 2010
- Wibowo, *"Manajemen Kinerja"*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDONESIA NIPPON SEIKI CIKANDE SERANG

Rima Handayani dan Indhika Sukarno Putra
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang. Serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang.

Metode penelitian yang digunakan dengan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan teknik analisis data dengan uji instrument, koefisien korelasi, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, uji t_{hitung} dan uji F_{hitung} .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 5,992 > t_{tabel} 1,988$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 7,088 > t_{tabel} 1,988$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 62,884 > F_{tabel} 3,11$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai R (Korelasi) sebesar 0,774 artinya bahwa tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Usaha pencapaian tujuan perusahaan dalam permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor tersebut. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga dalam Manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang

diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain: melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, menyeleksi calon pekerja, melakukan evaluasi kinerja, dan lain-lain.

PT Indonesia Nippon Seiki merupakan perusahaan PMA Jepang yang bergerak dalam bidang otomotif (*Speedometer* kendaraan roda dua dan empat) di Serang, Banten. Juga, Nippon Seiki adalah salah satu Perusahaan terkemuka di dunia teknologi pembuatan *speedometer*, panel instrumen dan bagian listrik dari kendaraan. PT. Astra Honda Motor adalah bagian dari pemegang saham dan salah satu *customer* tetap perusahaan. Selain AHM, PT. INS juga memiliki beberapa customer antara lain PT. Astra Daihatsu Motor, PT. Honda Prospect Motor, PT. Yamaha Indonesia Manufacturing, PT. Suzuki Indonesia Motor, dan PT. Kawasaki Motor Indonesia.

Menurut Mangkunegara (2016:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Manajemen PT Indonesia Nippon Seiki telah melakukan upaya-upaya yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawannya. Namun realitasnya masih belum memenuhi harapan ideal perusahaan. Hasil observasi penulis di PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang menunjukkan bahwa masih terdapat indikasi masih kurang baiknya kinerja dari karyawan seperti kurangnya inisiatif dan kreatifitas dari karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan diduga menjadi salah satu faktor yang mendeskripsikan bahwa keingan berprestasi karyawan masih rendah. Karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan yang diinginkan, Karyawan belum mampu meningkatkan jumlah (kuantitas) pekerjaan yang sudah ditetapkan. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan memberikan laporan tugas yang diberikan pimpinan dengan cepat dan tepat waktu. Selain itu kurangnya kemandirian karyawan dalam melakukan pekerjaan dan selalu menunggu perintah dari atasan tanpa adanya inisiatif dalam bekerja.

Untuk mengatur dan mengarahkan karyawan yang mempunyai karakteristik, kebutuhan maupun tujuan yang berbeda bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi pegawainya. kepemimpinan di PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang secara keseluruhan kepemimpinan yang dijalankan sangat tidak efektif karena kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan serta pemimpin yang tidak menjelaskan secara detail tugas-tugas yang akan diberikan kepada pegawai dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Kondisi ini dapat mengakibatkan adanya ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan yang terjadi pada PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang terkait dengan kedisiplinan yang rendah yaitu ketaatan karyawan dalam aturan waktu masih rendah seperti masih ada karyawan yang datang terlambat ketempat kerja, karyawan sering libur diluar hari libur yang telah ditetapkan perusahaan (karyawan membolos). telat masuk setelah istirahat, serta pulang lebih cepat sebelum waktunya. Selain itu masalah ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan masih belum optimal seperti tidak memakai atribut lengkap pada saat pelaksanaan tugas hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang tidak menggunakan *id card* disaat bekerja dengan alasan tertinggal dan lupa, tidak menggunakan seragam. Masalah lain yaitu tidak memberi kabar saat tidak masuk, tidak minta izin untuk meninggalkan pekerjaan, dan tidak melaksanakan tugas sesuai SOP (Standar Operasi Prosedur) yang berlaku.dalam instansi. Tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang masih rendah dan perlu adanya pengawasan dan pembinaan dari pimpinan agar disiplin kerja karyawan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mematuhi peraturan kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut, maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang”**.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang?
- d. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang?

3. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.” Sedangkan menurut Basna (2016:320) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Sudaryono (2017:178) indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)
Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri pada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuensi etika dari keputusan, serta memiliki visi dan *sence of mission*.
- b. Motivasi yang Inspirasi (*Inspiration Motivation*)

Pemimpin mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan. Optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu diperlukan.

c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual simulation*)

Pemimpin yang mendorong bawahan agar lebih kreatif, menghilangkan ke enggan bawahan untuk mengeluarkan ide dan menyelesaikan permasalahan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegasi dan alasan-alasan yang rasional daripada hanya didasarkan pada opini atau perkiraan semata.

d. Perhatian yang bersifat Individual (*Individualized consideration*)

Pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik, dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian terhadap bawahannya yang melihat bawahan sebagai individual dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang bagus.

2. Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:129) “Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Menurut Sutrisno (2016:87) bahwa “disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan”.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara *kooperatif* dengan pegawai yang lainnya.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67), Pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:138), “kinerja karyawan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau

tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:67) adalah sebagai berikut :

- a. **Kualitas Kerja**
Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.
- b. **Kuantitas Kerja**
Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- c. **Tanggung Jawab**
Menunjukan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. **Kerjasama**
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- e. **Inisiatif**
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

4. Hipotesis

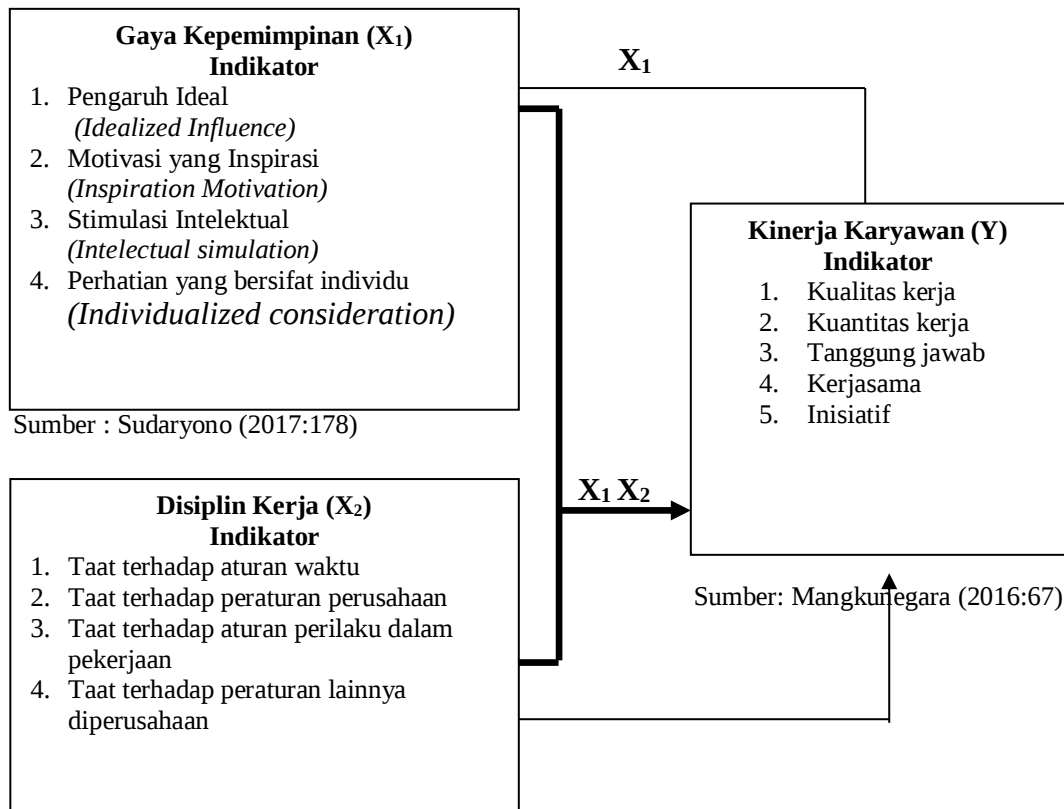
Menurut Sugiyono (2017:134), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

- a. $H_{01} \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
 $H_{a1} \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. $H_{02} \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 $H_{a2} \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. $H_{03} \beta_1 \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
 $H_{a3} \beta_1 \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2015:128), “kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti”. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang, Alamat Kawasan Industri Modern Cikande, Jl. Utama Modern Industri Blok E, Desa Barengkok, Kecamatan Kibin, Serang Banten 42186. Waktu penelitian ini berlangsung pada bulan Januari 2019 s/d bulan Juni 2019.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode Asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”. Lebih lanjut Sugiyono (2017:44) menjelaskan “dengan penelitian Asosiatif maka dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:148) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang sebanyak 675 orang karyawan pada tahun 2018.

Menurut Sugiyono (2015:149) “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam hal ini, peneliti

melakukan penarikan jumlah sampel penelitian dengan cara *simple random sampling* (sampling acak sederhana) dimana sampel dipilih secara acak dari jumlah yang telah ditentukan.

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10% atau 0,1 karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 675. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah 675 orang maka ditentukan dari taraf kesalahannya 10% jadi jumlah sampelnya yaitu 87 responden.

4. Metode Pengumpulan Data

Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan pada PT. Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang dengan cara teknik pengumpulan data, observasi dan penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka (*library research*).

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi uji asumsi klasik dan uji signifikansi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

PT. Indonesia Nippon Seiki (PT. INS) merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang otomotif. Hasil produksinya adalah komponen elektrik kendaraan bermotor roda dua dan roda empat khususnya *speedometer*. Pada mulanya tahun 1980, Nippon Seiki Co. Ltd menginvestasikan sebesar 7% saham nya di bawah naungan bendera PT. Kokusai Godo Denso yang terletak di Jl. Siliwangi Tangerang, dan memulai memproduksi pada tahun 1982, tetapi pada awal tahun 2001 para pemegang saham PT. Kokusai Godo Denso telah sepakat untuk meningkatkan investasi mereka di Indonesia dengan mendirikan perusahaan baru dibawah bendera masing-masing, dan dibentuklah perusahaan dengan nama PT. Indonesia Nippon Seiki (PT. INS) dengan total investasi US\$ 1.500.000,-. Pada tahun 2004 perusahaan mendapat suntikan modal menjadi US\$ 4.500.000,- dan mengadakan perubahan nama menjadi PT. INS. Untuk mendukung produksi perusahaan, maka perusahaan membeli sebidang tanah dengan luas 80.370 m³ dan membangun sebuah pabrik baru di Kawasan Industri Modern Cikande, Serang, Banten. Pada tahun 2005 perusahaan mulai pindah. ke pabrik baru untuk lebih meningkatkan produksi dan menghadapi persaingan.

b. Visi dan Misi

1) Visi Perusahaan

Dengan motto utamakan kualitas, kita membuat mutu dan kepercayaan yang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan, mutu di terapkan di semua tahapan, mulai dari rencana model baru, produksi, penjualan dan pelayanan.

2) Misi Perusahaan

Sebagai perusahaan yang memproduksi komponen elektrik kendaraan bermotor roda dua dan empat, maka PT. Indonesia Nippon Seiki berkomitmen melakukan dan mengembangkan aktifitas perbaikan lingkungan secara berkelanjutan, pencegahan pencemaran, penggunaan

sumber daya alam secara efektif dan efisien. Hal ini juga sebagai upaya untuk menaati hukum dan standar lingkungan hidup di Indonesia.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,465	0,212	Valid
Pernyataan 2	0,566	0,212	Valid
Pernyataan 3	0,950	0,212	Valid
Pernyataan 4	0,949	0,212	Valid
Pernyataan 5	0,946	0,212	Valid
Pernyataan 6	0,924	0,212	Valid
Pernyataan 7	0,932	0,212	Valid
Pernyataan 8	0,948	0,212	Valid
Pernyataan 9	0,875	0,212	Valid
Pernyataan 10	0,868	0,212	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,212, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel gaya kepemimpinan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian ini.

Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,716	0,212	Valid
Pernyataan 2	0,900	0,212	Valid
Pernyataan 3	0,736	0,212	Valid
Pernyataan 4	0,882	0,212	Valid
Pernyataan 5	0,862	0,212	Valid
Pernyataan 6	0,813	0,212	Valid
Pernyataan 7	0,858	0,212	Valid
Pernyataan 8	0,849	0,212	Valid
Pernyataan 9	0,864	0,212	Valid
Pernyataan 10	0,870	0,212	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,212, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel disiplin kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian ini.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,358	0,212	Valid
Pernyataan 2	0,744	0,212	Valid
Pernyataan 3	0,574	0,212	Valid
Pernyataan 4	0,390	0,212	Valid
Pernyataan 5	0,563	0,212	Valid
Pernyataan 6	0,561	0,212	Valid
Pernyataan 7	0,832	0,212	Valid
Pernyataan 8	0,688	0,212	Valid
Pernyataan 9	0,810	0,212	Valid
Pernyataan 10	0,806	0,212	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,212, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam

indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian ini.

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan	Ket
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,947	0,60	Reliabel	Sangat tinggi
Disiplin kerja (X_2)	0,942	0,60	Reliabel	Sangat tinggi
Kinerja karyawan (Y)	0,812	0,60	Reliabel	Sangat tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel dan sangat tinggi. sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai korelasi sebesar 0,600 artinya tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai regresi $0,253X_1$ (positif) artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,253 satuan. Nilai *R Square* sebesar 0,360 artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36%, sedangkan sisanya sebesar 64% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai t_{hitung} sebesar $5,992 > t_{tabel}$ 1,988 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Lidia, Ade dan Ramon (2017), Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dan juga penelitian Irwansyah (2017), Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai korelasi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,658 artinya bahwa tingkat hubungan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai regresi $0,353X_2$ (positif) artinya apabila variabel disiplin kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,353 satuan. Nilai *R Square* yaitu sebesar 0,432 artinya variabel disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 43,2%, sedangkan sisanya sebesar 56,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai t_{hitung} sebesar $7,088 > t_{tabel}$ 1,988 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Lidia, Ade dan Ramon (2017), Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Irwansyah (2017), Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai $F_{hitung} 62,884 > F_{tabel} 3,11$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Irwansyah (2017), Secara serempak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Widodo, Alamsyah, dan Utomo (2018), Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai R (Korelasi) sebesar 0,774 artinya bahwa tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai $R Square$ sebesar 0,600 artinya secara simultan gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi (pengaruh) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang, maka dapat diambil kesimpulan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 5,992 > t_{tabel} 1,988$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 7,088 > t_{tabel} 1,988$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 62,884 > F_{tabel} 3,11$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai R (Korelasi) sebesar 0,774 artinya bahwa secara simultan tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan khususnya pada PT. Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang yaitu disarankan agar pimpinan atau atasan harus bisa memberikan petunjuk jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya dan atasan harus mampu mengawasi para karyawannya dengan selalu hadir ditempat kerja agar para karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan. Itu akan membuat para karyawan mempunyai rasa moral dalam bekerja. Pimpinan untuk lebih ketat dan tegas dalam mengontrol pelaksanaan peraturan oleh karyawan agar karyawan benar-benar melaksanakan

peraturan dengan kesadaran dirinya sendiri. Pemberian sanksi yang tepat juga perlu dipertimbangkan guna mendapatkan efek jera kepada karyawan agar para karyawan dapat taat terhadap aturan waktu. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kepercayaan dan dukungan sepenuhnya agar karyawan bekerja secara kreatif dan inovatif dan memberikan sanksi. Sanksi diperlukan dalam meningkatkan tanggung jawab dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat menganalisis faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, dan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Basna, f. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. *Riset Bisnis dan Manajemen* , Vol.4, No.3, 319-334.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- hasibuan. (2017). *sumber daya manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismed Wijaya, I. (2017). pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , Vol. 18, No. 2 ISSN : 1693-8852.
- Lidia, S. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Camat Sagulung. *Jurnal Equilibira* , Vo.4 No.2 Print ISSN : 25031546.
- Lutfi, A. R. (2018). Effect Of Work Discipline And Leadership Style On The Performance Of Employees Motivation As Variable Mediation In Office Ministry Of Justice And Human Rights Bangka Belitung Indonesia. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)* , Volume 7 Issue 7 Ver. II Pages 80-91, ISSN (e) 2319 - 1813 ISSN (p): 23-19 - 1805.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SURYA PUTRA TRADING DI KOTA TANGERANG SELATAN”

Kemas Vivi Andayani dan Eka Nurjanah
FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS PAMULANG
dosen01342@unpam.acid

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah CV. Surya Putra Trading. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan analisis data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah sebagian karyawan CV Surya Putra Trading yang diambil secara acak berjumlah 50 orang. Rancangan pengujian hipotesis ialah untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_1 di tolak. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja tersebut, maka desain penelitian yang penulis gunakan adalah korelasi sederhana dengan program Microsoft Word dan Microsoft Exel. Berdasarkan hasil perhitungan antara variabel stress kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan positif yang kuat ($r = 0,633$), dari t_{hitung} sebesar 7,316 lebih besar dari t_{tabel} , sebesar 2,010 maka hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Korelasi determinasi berpengaruh cukup atau sedang antara stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai $r = 0,633$ atau $r^2 = 0,633^2$ yang artinya variabel (x) berpengaruh terhadap variabel (y) sebesar 40,07% sedangkan 59,94% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan atau informasi kepada pimpinan CV Surya Putra Trading di Kota Tangerang Selatan untuk mengetahui tingkat stress kerja yang terjadi didalam perusahaan

Kata Kunci :Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Toko online menjadi salah satu media yang sedang naik daun dalam dunia bisnis global, tidak terkecuali di Indonesia. Toko online ini tidak hanya dimonopoli oleh para praktisi bisnis dengan omset besar tetapi juga masyarakat secara umum dengan omset yang belum terlalu besar. Toko online memiliki tempat tersendiri di masyarakat Indonesia. Masyarakat Indonesia saat ini sudah sangat akrab dengan keberadaan toko online. Toko-toko online itu menjual berbagai macam kebutuhan, mulai dari makanan, aksesoris, barang-barang elektronik, bahkan sampai menyediakan berbagai macam hewan peliharaan. Pemahaman masyarakat tentang teknologi informasi, dukungan sistem perbankan, dan layanan pengiriman barang merupakan beberapa faktor yang mendukung tumbuh dan berkembangnya toko online di Indonesia. Keluhan yang muncul dari kalangan konsumen, produsen, maupun distributor. Biasanya banyaknya keluhan karena barangnya ada yang bermasalah itu pasti ada, seperti bahan tidak terjahit rapi, warna benang yang berbeda dengan bahan, atau robek pada bahan yang sudah masuk gudang. Sehingga bisa sampai terkirim ke pembeli dan menyebabkan komplain. Itu yang terkadang membuat pembeli kecewa dan ada juga yang terkadang tidak pesan kembali. Keluhan juga bukan hanya dari barang yang bermasalah bisa

juga dari pelayanan yang kurang cepat, jasa pengiriman yang sampainya lama, dan juga banyak barang yang harus *purchase order* (PO) lama.

CV Surya Putra Trading yang bergerak dibidang perdagangan busana muslim online yang lebih dikenal dengan Muslim Galeri atau websitenya yang bernama www.muslimgaleri.co.id, yang telah berdiri sejak tahun 2008. Perusahaan tersebut dikelola melalui home industry dengan sistem manajemen dan pengawasan keluarga. CV Surya Putra Trading yang beralamat di Komplek Bumi Pamulang Asri Blok C5A, Bambu Apus, Tangerang Selatan mengalami masalah teknologi karena minimnya pengetahuan karyawan pada perusahaan yang bergerak dibidang fashion online. Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut karyawan harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Akhirnya beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja seorang karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik agar dapat membantu perusahaan mendapat keuntungan. Karena jika kinerja karyawan menurun dapat merugikan perusahaan. Maka dari itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Berdasarkan uraian tentang stres kerja dan kinerja karyawan diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (penelitian) yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Surya Putra Trading di Kota Tangerang Selatan”**

2. Perumusan Masalah

Perumuskan masalah dalam penelitian ini bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Surya Putra Trading?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Stres Kerja pada CV Surya Putra Trading.
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada CV Surya Putra.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Surya Putra.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Definisi Manajemen menurut Drs. H. Malayu S.P.Hasibuan (2017:1) yaitu, Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah sebuah ilmu yang mengatur berbagai proses kegiatan pekerjaan maupun sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut T. Hani Handoko (2011:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

3. **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Wangsa (2010:14) istilah stres berasal dari kata “*stringere* “ yang mempunyai arti ketegangan, dan tekanan. Stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan yang muncul disebabkan oleh tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang. Dimana harmoni atau keseimbangan antara kekuatan dan kemampuannya terganggu. Menurut Siagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Dari uraian pengertian diatas, dapat disimpulkan stres merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang, dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyelesaian dirinya terhadap suatu tuntutan lingkungan. Ketegangan yang dihadapi karyawan terkadang dapat mengakibatkan karyawan tersebut susah untuk beradaptasi terhadap suatu lingkungan.

4. **Indikator Stres Kerja**

Menurut Handoko (2010:200), Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stress. Indikator yang terdapat dalam stress kerja antara lain :

- a. Konflik Kerja, biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi
- b. Beban Kerja adalah suatu proses terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan atau kondisi normal.
- c. Waktu Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, yang dapat dilaksanakan siang hari dan malam hari
- d. Lingkungan Kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.
- e. Pengembangan Karir Pengembangan karir sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan Sumber Daya Manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

5. **Kinerja karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

6. **Indikator Kinerja**

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b. Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

- c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- d. Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

7. Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara dari persoalan yang sedang dalam penelitian. Berdasarkan uraian pada kerangka berfikir, peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$ Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Surya Putra Trading di Daerah Tangerang Selatan.

$H_a \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Surya Putra Trading di Daerah Tangerang Selatan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV Surya Putra Trading Tangerang Selatan.

8. Kerangka Pemikiran



METODOLOGI PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV Surya Putra Trading Tangerang selatan yang beralamat di Jl. Komplek Bumi Pamulang Asri Blok C5A – Tangerang Selatan, Banten 15415. Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan yang dimulai bulan Desember 2016 sampai Mei 2017

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif, berdasarkan jenis data penelitian, data tersebut termasuk data kuantitatif yang berupa data hasil kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:6) Mengatakan bahwa penelitian asosiatif (hubungan) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan

mengontrol suatu gejala.

3. Populasi dan Sampel

Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan CV Surya Putra Trading Tangerang Selatan yang berjumlah 50 orang. Mengingat besarnya populasi yang diambil kurang dari 100, maka dari itu tidak dilakukan sampling atau pengambilan sampel hal ini mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto (2006 :120) yang menyatakan bahwa apabila subjek yang diambil kurang dari 100, maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sehingga peneliti mengambil seluruh populasi yang berjumlah 50 untuk diteliti.

4. Metode Pengumpulan Data

Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok dengan cara teknik pengumpulan data, observasi dan penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka (library research).

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikansi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

CV Surya Putra Trading adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan busana muslim online yang lebih dikenal dengan Muslim Galeri atau websitenya yang bernama www.muslimgaleri.co.id, yang telah berdiri sejak tahun 2008. Perusahaan tersebut dikelola melalui home industry dengan sistem manajemen dan pengawasan keluarga. CV Surya Putra Trading berkomitmen mengedepankan kenyamanan para customernya dalam belanja online, sehingga moto yang diusung adalah 'Happiness Is Yours'. Visi untuk menjadi Toko Online Busana Muslim Terbaik Di Dunia dalam hal pelayanan dan manfaatnya bagi orang banyak. muslimgaleri.co.id selalu senantiasa memperbaiki dan meningkatkan bentuk pelayanannya, serta selalu siap untuk menyajikan website yang 'user friendly'. Semua produk yang ditampilkan di website stoknya tersedia, semua produk sudah diberi deskripsi di dalamnya, produk yang dijual pun sudah melewati proses review oleh tim pengadaan barang. Sehingga Anda berhak untuk mendapatkan produk-produk yang terbaik.

muslimgaleri.co.id sangat 'concern' di semua tahap proses belanja online. Dimulai dari foto yang ditampilkan, fasilitas belanja online mandiri, pelayanan customer service, proses packing, hingga proses pengantaran sampai dengan paket diterima oleh customer.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi :

Menjadi Toko Online Busana Muslim Terbaik Di Dunia dalam hal pelayanan dan manfaatnya bagi orang banyak.

b. Misi :

1. Menjadi role model toko online di Indonesia.
2. Memberikan pengalaman belanja online terbaik bagi para customer.
3. Memberikan fasilitas dan juga pembinaan terbaik bagi para agen atau reseller.
4. Menciptakan SDM muslimgaleri.co.id yang bermutu, baik dari akhlak maupun kemampuan teknisnya

5. Mensejahteraan semua karyawan muslimgaleri.co.id dan lingkungan sekitar

3. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X)

No	r-hitung	r tabel	kesimpulan
1	0.488	0.279	VALID
2	0.314	0.279	VALID
3	0.465	0.279	VALID
4	0.329	0.279	VALID
5	0.300	0.279	VALID
6	0.316	0.279	VALID
7	0.380	0.279	VALID
8	0.288	0.279	VALID
9	0.558	0.279	VALID
10	0.368	0.279	VALID

Sumber : Data yang sudah diolah,

Hasil keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($df = n - 2$) yaitu ($df = 50 - 2 = 48$) dan didapat r_{tabel} 0,279 (dilihat pada r tabel) maka instrumen (alat ukur) valid. Tabel rangkuman menunjukkan bahwa 10 pernyataan instrumen Variabel X (Stres Kerja) memiliki hasil keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0,2120. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa 10 pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen Variabel X (Stres Kerja) dinyatakan Valid atau digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	r-hitung	r tabel	kesimpulan
1	0.360	0,279	VALID
2	0.380	0,279	VALID
3	0.492	0,279	VALID
4	0.485	0,279	VALID
5	0.463	0,279	VALID
6	0.368	0,279	VALID
7	0.314	0,279	VALID
8	0.292	0,279	VALID
9	0.473	0,279	VALID
10	0.343	0,279	VALID

Sumber : Data yang diolah

Hasil keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($df = n - 2$) yaitu ($df = 50 - 2 = 48$) dan didapat r_{tabel} 0,279 (dilihat pada r tabel) maka instrumen (alat ukur) valid. Tabel rangkuman menunjukkan bahwa 10 pernyataan instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki hasil keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0,2120. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa 10 pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan Valid atau digunakan

sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.16
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Standarisasi 5%	Status
Stres Kerja	0,938	0,279	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,930	0,279	Reliabel

Sumber : Hasil Analisis Penelitian

c. Uji Koefisien Korelasi

Diketahui :

$$\sum XY = 87864$$

$$\sum X = 2111$$

$$\sum Y = 2070$$

$$\sum X^2 = 89877$$

$$\sum Y^2 = 86428$$

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2][n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \\
 r_{xy} &= \frac{50(87864) - (2111)(2070)}{\sqrt{[50(89877) - (2111)^2][50(86428) - (2070)^2]}} \\
 &= \frac{4393200 - 4369770}{\sqrt{[4493850 - 4456321][4321400 - 4284900]}} \\
 &= \frac{23430}{\sqrt{[37529][36500]}} = \frac{23430}{\sqrt{1369808500}} \\
 &= \frac{23430}{37010,92} = 0,633
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas diketahui adanya hubungan korelasi yang positif antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan, yaitu sebesar 0,633 yang termasuk kategori kuat (0,600-0,799).

d. Uji Kofisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis menggunakan rumus koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,633)^2 \times 100\% \\
 &= 40,07\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui besarnya Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 40,07% dengan sisanya 59,94% dipengaruhi oleh faktor lain.

e. Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengatur besarnya Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maka terlebih dahulu dicari nilai persamaan hubungan regresi dan dicari nilai konstan a dan koefisien b dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

Dimana : n = Jumlah sampel penelitian
X = Variabel bebas (Stres Kerja)
Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

Diketahui : n = 50

$$\sum x = 2111$$

$$\sum x^2 = 89877$$

$$\sum y = 2070$$

$$\sum xy = 87864$$

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

$$b = \frac{50(87864) - (2111)(2070)}{50(89877) - (2111)^2}$$

$$= \frac{4393200 - 4369770}{4493850 - 4456321}$$

$$= \frac{23430}{37,529} = 0,624$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum x)}{n}$$

$$a = \frac{2070 - 0,624(2111)}{50}$$

$$= \frac{2070 - 1317,264}{50}$$

$$= \frac{752,736}{50}$$

$$= 15,05$$

Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

X = Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Angka konstan

a = Angka kosntan dalam penelitian ini adalah 15,05 yang berarti besarnya Kinerja Karyawan dimana nilai x (Stres Kerja) yaitu 0

b = Angka koefisiensi regresi 0,624 yang berarti setiap kenaikan 1 nilai dari variabel Stres Kerja, maka tingkat variabel kinerja karyawan akan meningkatkan yaitu 15,05.

Dengan demikian persamaan adalah :

$$Y = 15,05 + 0,624$$

Dari persamaan tersebut dapat terlihat koefisien b bernilai positif sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

f. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis peneliti gunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh antara variabel Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).dapat digunakan uji t, dengan kriteria taraf kesalahan sebesar 5%. Dengan kriteria keputusan sebagai berikut :

a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk uji hipotesis peneliti menggunakan rumus uji t dengan cara sebagai berikut :
Dimana :

r = Koefisien korelasi
n = Banyaknya responden
= $(0,633)^2 \times 100\%$
= 40,07 %

a) Menentukan t hitung

$$\text{Uji } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,633\sqrt{50-2}}{\sqrt{(1-(0,633)^2)}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,633\sqrt{48}}{\sqrt{1-0,4006}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,633 (6.928)}{0,5994} = \frac{4,385}{0,5994}$$

$$t_{hitung} = 7,316$$

Dari pengujian t, maka dihasilkan t_{hitung} sebesar 7,316

$$b) = 0,05$$

$$dk = n-2 \\ = 50 - 2 = 48$$

$$t_{table} = 2,010$$

berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai t_{hitung} lalu dibandingkan dengan nilai t_{tabel} bila taraf kesalahan 5% dan derajat kebebasan (dk = n-2) maka diperoleh t_{tabel} 2,010.

Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,316 > 2,010$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Surya Putra Trading.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Stres Kerja yang terdapat pada CV Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan dikatakan baik. Ini ditunjukkan dari hasil kuesioner yang sudah disebar kepada 50 responden dengan 10 pernyataan yang menjawab sangat setuju berjumlah 260 dengan persentase 52%, setuju berjumlah 144 dengan persentase 28,8%, ragu-ragu berjumlah 58 dengan persentase 3,4%, tidak setuju berjumlah 23 dengan persentase 11,6%, dan sangat tidak setuju berjumlah 15 dengan persentase 3%.

Kinerja Karyawan yang terdapat pada CV Surya Putra Trading Kota Tangerang Selatan dikatakan baik, hal ini terlihat dari hasil kuesioner yang sudah disebar kepada 50 responden dengan 10 pernyataan yang menjawab sangat setuju berjumlah 233 dengan persentase 46,6%, setuju berjumlah 150 dengan persentase 30%, ragu-ragu berjumlah 79 dengan persentase 15,8%, tidak setuju berjumlah 30 dengan persentase 6%, dan sangat tidak setuju berjumlah 8 dengan persentase 1,6%.

Terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,05 + 0,624x$, konstanta 15,05 dan koefisien regresi 0,624, sedangkan nilai korelasi atau r sebesar 0,633 dan nilai determinasi sebesar 40,07% sedangkan sisanya sebesar 59,94% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistic t

hitung diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,316 > 2,010$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. SARAN

Berdasarkan hasil uji deskriptif kuesioner bahwa skor nilai ragu-ragu pada stress kerja yaitu 11.6% hal ini terjadi dikarenakan jam kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai standar yang ditetapkan oleh lembaga akan tetapi ada situasi yang membuat beberapa karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya dihari yang sama sehingga jam kerjanya pun bertambah dari yang sudah ditetapkan atau lembur. Dan nilai tidak setuju 3% dikarenakan fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan masih kurang memadai itu menjadi salah satu contoh penyebab karyawan tidak memenuhi tujuannya dalam bekerja, lalu belum adanya pengembangan karir yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sehingga tidak jarang karyawan mencari perusahaan lain untuk lebih mengembangkan kemampuannya.

Berdasarkan nilai uji deskriptif kuesioner bahwa skor nilai ragu-ragu pada kinerja karyawan yaitu 15,8%, karyawan merasa mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dari atasan seperti yang di minta oleh atasan padahal pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan permintaan atasan sehingga karyawan harus memperbaiki kembali pekerjaannya. Dan skor untuk tidak setuju 6% hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan merasa bahwa kualitas kerja mereka sudah maksimal padahal banyak kendala yang dihadapi.

Untuk pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Surya Putra Trading terlihat bahwa stress kerja dan kinerja karyawan dapat bekerja sama untuk lebih meningkatkan dan konsisten dalam melaksanakan peraturan artinya perusahaan sudah seharusnya memberikan tugas dengan adanya pengertian dan pelatihan dahulu kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan hasil kinerjanya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Ismail Solihin 2009, Pengantar Manajemen. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV Pustaka Setia (2009).
- Wangsa, Teguh G.H.W, (2010). *Menghadapi Stres dan Depresi*. Yogyakarta: Oryza.
- Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta.

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA (ALFAMART) CABANG JOMBANG

Kris Dipayanti Dan Kartika Sari
Fakultas Ekonomi , Universitas Pamulang
Dosen 01018@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas pelayanan , kepuasan pelanggan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang. Metode yang digunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dengan sampel 100 responden, metode analisis dengan menghitung uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi , koefisien determinasi, uji t. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. Alfaria Trijaya Cabang Jombang dengan persamaan regresi $Y = 12,041 + 0,691X$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari variabel kualitas pelayanan bertanda positif dan memiliki hubungan yang searah, artinya semakin baik pelayanan yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan konsumen pada Alfamart Cabang Jombang. Kedua variabel memiliki tingkat hubungan sebesar 0,787 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,620 atau 62% sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $(12,635 > 1,984)$, hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan Konsumen pada Alfamart Cabang Jombang.

Kata Kunci : Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Di era modern seperti sekarang ini, perkembangan bisnis di pasar global semakin meningkat, membuat persaingan diantara para pelaku usaha juga semakin ketat. Di satu sisi, dengan pasar global memperluas pasar produk, di sisi lain keadaan tersebut menimbulkan persaingan yang semakin tajam, dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin canggih membuahkan kesadaran bagi produsen untuk dapat memanfaatkan peluang bisnis yang potensial. Demikian pula dengan bisnis eceran (*retailing*) dalam negeri saat ini mengalami pertumbuhan yang pesat maka jelas menimbulkan persaingan yang ketat.

Dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2014 yang mengatur tentang perdagangan menyebutkan bahwa tatanan kegiatan perdagangan yang terkait dengan transaksi barang dan atau jasa harus memenuhi unsur-unsur yang dipersyaratkan, salah satunya adalah memenuhi standar pelayanan yang baik. Kemudian dalam skala nasional telah terlebih dahulu dikeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 112 tahun 2007 tentang penataan dan pembinaan pusat perbelanjaan dan toko modern dimana usaha perdagangan eceran (*retail*) dalam skala besar, menengah perlu adanya pemberdayaan yang saling memperkuat bisnis yang saling menguntungkan. Masih didalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 112 tahun 2007 tersebut, dijelaskan bahwa sistem pelayanan yang mandiri, menjual berbagai jenis barang secara eceran harus dikelola suatu manajemen dan sistem pendistribusian yang terorganisasi, menjaga mutu dan agresivitas pemasaran sehingga masyarakat memiliki kemampuan daya beli yang terjangkau.

Guna meningkatkan dan pengelolaan persaingan usaha yang kompetitif, pemerintah melalui Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor: 56/M-DAG/PER 9/2014 membuat regulasi tentang pemberlakuan bahwa usaha retail (*mini market*) atau *took modern* harus memiliki lebih dari 150 *outlet* atau gerai serta menyediakan barang dalam negeri minimal 80%. Dengan demikian bisnis *retail* PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang telah dilindungi regulasi pemerintah.

PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) sebagai salah satu industri jasa perdagangan, untuk wilayah tangerang selatan saat ini kurang lebih terdapat 450 minimarket yang tersebar diberbagai wilayah, hal ini masih memungkinkan bertambah mengingat pertumbuhan perekonomian masyarakat kota Tangerang Selatan yang terdiri dari 7 kecamatan dan 54 kelurahan/desa saat ini cukup baik (Biro Statistik Tangerang Selatan, 2016). Dengan pelayanan yang dapat memenuhi harapan pelanggan pada sektor industri *retail* ini masing-masing pelaku industri memiliki konsep dan strategi yang hampir sama yaitu berupaya menarik konsumen dengan berbagai keunggulan pelayanan yang bervariasi. Dengan kondisi peluang pasar yang masih terbuka, maka perusahaan memiliki kesempatan untuk memaksimalkan keunggulan tersebut guna bersaing dalam pemenuhan kebutuhan pelanggannya. Berikut ini data jumlah gerai/*outlet* perusahaan pesaing yang menggambarkan peta persaingan pasar produk yang sama.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Mini Market Di Wilayah Tangerang Selatan

Tahun 2015- 2016Nama Industri Retail (Mini Market)	Tahun			Market share (%)
	2015	2016	2017	
Indomart	90	125	160	35,6%
Alfamart	85	110	155	34,4%
Alfamidi	74	88	90	20,0%
Lawson	30	38	45	10,0%
Jumlah				100%

Sumber Data : Gabungan Industri Retail, tahun 2016.

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa dari tahun 2015 sampai 2017 perkembangan retail terus mengalami penambahan yang cukup tinggi dengan jumlah penambahan masing-masing retail fluktuatif. Pangsa pasar terbesar dimiliki oleh Indomart di daerah Tangerang Selatan yaitu sebesar 35,6% sementara masih merupakan *market leader*, Alfamart sebesar 34,4%, Alfamidi sebesar 20% dan Lowson sebesar 10%. Alfamart memiliki pesaing utama yaitu Indomart hal ini disebabkan daerah pemasarannya lebih banyak bersinggungan area dengan wilayah pemasaran karena memang dalam strategi pemasarannya menerapkan sistem berdampingan dimana diwilayah tertentu ada indomart maka tidak jauh dari wilayah tersebut ada Alfamart.

Menurut direktur PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang selama periode tahun 2015-2076, perkembangan cukup signifikan dan ini akan terus diupayakan penambahan *outlet-outlet* lainnya sehingga dengan gaya hidup masyarakat sekarang akan memungkinkan untuk diadopsi tingkat kebutuhan dan keinginan mereka. Bisnis retail saat ini semakin memiliki kompetensi yang berat, Hal ini terbukti bahwa telah banyak unit usaha yang semakin bertumbuh dan semakin banyak jumlahnya bahkan ada beberapa perusahaan yang meningkatkan utilisasi kapasitas ruang operasinya. Dengan kondisi seperti itu, maka perusahaan harus mampu memanfaatkan peluang pasar yang optimal dengan memainkan peranan harga yang terjangkau, *service* pelayanan yang baik, produksi yang optimal, produk yang bermutu serta kecenderungan produsen dalam kebijakan distribusi mengingat aspek-aspek tersebut harus dibangun guna mendukung perusahaan agar tetap memiliki daya saing

yang kuat. Pada saat ini, industri *retail* memiliki pertumbuhan yang sangat baik. Namun demikian, oleh karena semakin tingginya kompetisi yang ada, maka apabila melakukan kesalahan yang berkesinambungan akan menyebabkan melambatnya atau bahkan menurunnya laju pertumbuhan usaha. Disamping strategi menetapkan harga yang kompetitif, perusahaan juga harus mempertimbangkan strategi lainnya dalam memenangkan pasar sasaran. Kesalahan dalam menetapkan harga akan mempengaruhi *volume* penjualan perusahaan. Persaingan dalam sebuah bisnis dapat membuat industri dan pasar lebih atraktif bagi perusahaan yang terlibat dalam persaingan tersebut. Tingginya intensitas rivalitas dengan adanya ancaman pendatang baru maupun barang substitusi serta posisi tawar yang tinggi dari *buyer* ataupun kandidat *buyer* akan menyebabkan satu sama lain berusaha untuk memiliki komparasi dalam mengadopsi metode persaingan termasuk penetapan biaya rendah dalam upaya untuk tampil sebagai *leader*. Pasar persaingan PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang tetap berpedoman pada standar kualitas yang tinggi sebagai bagian dari ekuitas merek yang dimilikinya. citra merek (*brand image*) yang baik karena Perusahaan sejak awal berdiri memiliki tekad dalam memaksimalkan pelayanan dalam mempertahankan pangsa pasarnya. Kualitas pelayanan merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh pelanggan. Pelanggan akan menilai kualitas sebuah jasa yang dirasakan berdasarkan apa yang mereka deskripsikan dalam benak mereka. Pelanggan akan beralih ke penyedia jasa lain yang lebih mampu memahami kebutuhan spesifik pelanggan dan memberikan layanan yang lebih baik.

Tingginya tingkat persaingan direfleksikan dengan semakin sensitifnya tuntutan pelanggan terhadap faktor yang dapat memberikan kepuasan ataupun mengurangi resiko kegagalan dalam bisnis. Selama ini evaluasi kinerja yang dimiliki perusahaan untuk membangun kepuasan pelanggan dirasakan masih sangat kurang. Hal itu yang akhirnya juga akan memiliki akibat pelanggan tidak puas. Menciptakan kepuasan pelanggan hanya melalui penanganan keluhan pelanggan terutama dengan produk, pelayanan dan keterlambatan pengiriman masih sangat kurang. PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang dalam upaya meningkatkan pelayanan, perusahaan menciptakan standar pelayanan dengan memberikan pelayanan yang terbaik, proaktif, dan optimal sehingga menimbulkan kesan *excellence*. jumlah pelanggan yang menjadi member tetap di Alfamart Cabang Jombang selama 3 tahun periode tahun 2013 - 2015 tidak mencapai target yang ditentukan. Tahun 2015 – 2016 sempat mencapai target hingga 102% Lalu pada tahun 2017 jumlah konsumen meningkat namun tetap belum mencapai target. Secara keseluruhan target jumlah pelanggan dibandingkan dengan kondisi riil pencapaian jumlah pelanggan belum tercapai. Dari jumlah pelanggan juga mengalami kenaikan maupun penurunan. Banyaknya pelanggan yang tidak mendapatkan penanganan yang tepat dapat mengakibatkan pelanggan berkurang. kondisi riil ini jelas memiliki akibat disamping pelanggan kurang puas juga dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan dari pelanggan, dan itu artinya mengurangi profit yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dengan adanya permasalahan yang terjadi di atas pada latar masalah, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kualitas pelayanan di PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang.
2. Bagaimana kepuasan pelanggan di PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang

3. Seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan di PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang

3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kualitas pelayanan di PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang.
2. Untuk mengetahui kepuasan pelanggan di PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada di PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang

TINJAUAN PUSTAKA

Hasibuan (2012:1) mengemukakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Kotler dan Armstrong (2012:29) berpendapat Manajemen pemasaran adalah serangkaian proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan nilai bagi pelanggan dan membangun hubungan yang kuat dengan mereka agar tercipta suatu nilai dari para pelanggan tersebut.

1. Kualitas Pelayanan

Menurut Fandy Tjiptono (2012:236) berpendapat “Penyampaian produk maupun jasa sesuai ukuran yang berlaku dan mampu memenuhi harapan dan keinginan pelanggan”. Lebih lanjut disampaikan untuk mengukur kualitas pelayanan yang optimal ada 5 (lima) indikator kualitas pelayanan yang dapat dipakai, antara lain :

- a. Bukti Fisik (*Tangibles*), berkenaan dengan daya tarik yang terkait dengan fasilitas fisik, perlengkapan kantor maupun perlengkapan lainnya yang dapat menunjang kelancaran dalam bekerja, sikap dan pelayanan karyawan, kesopanan, serta penampilan karyawan.
- b. Keandalan (*Reliability*), berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk memberikan layanan yang akurat sejak pertama kali bertemu tanpa membuat kesalahan apapun dan dapat menyampaikan jasanya sesuai dengan waktu yang dijanjikan.
- c. Daya tanggap (*Responsiveness*), berkenaan dengan kesediaan dan kemampuan para karyawan untuk membantu para pelanggan dan merespon permintaan mereka, serta menginformasikan kapan jasa akan diberikan dan kemudian memberikan jasa secara cepat
- d. Jaminan (*Assurance*), mengandung pengertian pemberian jaminan kepada pelanggan akan mutu produk, kemasan yang sesuai ukuran, pelayanan yang tepat dan pemberian respon yang akurat.
- e. Empati (*Emphaty*), berarti bahwa perusahaan memahami masalah para pelanggannya dan bertindak demi kepentingan pelanggan, serta memberikan perhatian personal kepada para pelanggan.

2. Kepuasan Pelanggan

Menurut Kotler dan Keller (2012:138), “Kepuasan merupakan perasaan seseorang akan kesenangan atau kekecewaan setelah membandingkan kinerja suatu produk yang dirasakan dengan harapan mereka”. Jika kinerja tidak memenuhi harapan maka pelanggan tidak puas dan jika kinerja sesuai dengan harapan maka pelanggan puas. Lebih lanjut dijelaskan terdapat 5 indikator untuk mengukur kepuasan pelanggan yaitu :

- a. Dapat memenuhi harapan, hal ini terkait dengan upaya perusahaan dalam memenuhi harapan pelanggan dengan memberikan prioritas permintaan yang dibutuhkan, rasa nyaman dan tidak membedakan pelayanan antar pelanggan .

- b. Dapat memenuhi kebutuhan, hal ini terkait dengan terpenuhinya kebutuhan pelanggan, pengadaan barang yang lengkap serta pengaturan yang rapi.
- c. Setia pada produk perusahaan, hal ini terkait dengan komitmen pelanggan dalam menilai produk perusahaan sehingga pelanggan merasa cukup tepat dalam berbelanja di perusahaan.
- d. Bersedia untuk memberikan rekomendasi, hal ini terkait dengan kesediaan pelanggan untuk memberikan rekomendasi ke orang lain tentang keunggulan produk dan kelengkapan produk maupun jasa yang dialaminya.
- e. Mau menawarkan gagasan atau ide, hal ini terkait dengan respon positif dari pelanggan dengan adanya kemauan untuk memberikan masukan tentang inovasi pengadaan barang yang dibutuhkan oleh pasar atau masyarakat serta dari segi pelayanan yang lebih baik lagi.

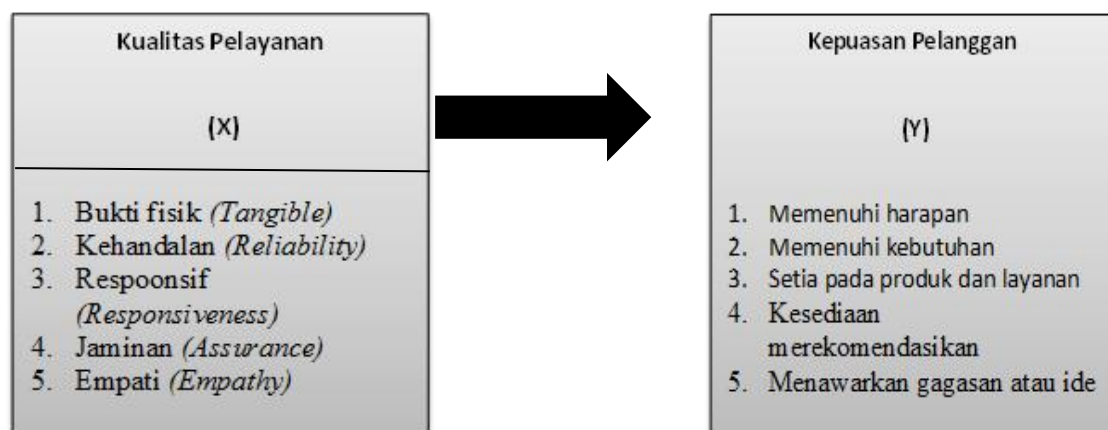
3. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang sifatnya sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2014:64) mengatakan bahwa “Hipotesis adalah pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya”. Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Ho $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang
- Ha $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang.

4. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan sintesa atau kesimpulan sementara tinjauan teori yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif (Sugiyono, 2014:89).



Sumber: Fandy Tjiptono (2012:236)

Sumber: Kotler dan Keller (2012:138)

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir
Konsep yang akan dikembangkan dalam penelitian

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang. Alamat Jalan Jombang Ciledug, Tangerang Selatan. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yang dimulai dari bulan Februari sampai April 2017

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode Asosiatif, Menurut Sugiyono (2014:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi, situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari.

3. Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:119) mendefinisikan Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah semua perusahaan yang menjadi konsumen yang berbelanja di Alfamart Cabang Jombang tahun 2017 yang berjumlah 54.000 konsumen.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Proporsional random sampling* yakni pemilihan sampel dilakukan secara acak sederhana secara proporsional dengan cara dihitung proporsionalnya. Alasan peneliti menggunakan teknik tersebut konsumen tersebar diberbagai wilayah dengan karakteristik yang berbeda sehingga peneliti menganggap perlu melakukan penyebaran kuesioner secara proporsional yang dianggap cukup mewakili kebutuhan penelitian ini. Untuk mendapatkan sampel yang representatif maka penulis mengambil beberapa sampel yang memiliki peluang yang sama dengan menggunakan rumus Slovin (Syofian Siregar, 2011:149), dengan rumus :

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi (sebesar 54000 orang)

e : Kesalahan dalam mengambil sampel yang ditetapkan sebesar 10%

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Proporsional random sampling* yakni pemilihan sampel dilakukan secara acak sederhana secara proporsional dengan cara diundi/dihitung proporsionalnya. Didalam penelitian ini sampel yang diambil secara acak, dan sesuai dengan rumus ukuran sampel diatas, adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{54.000}{1 + 54.000 \times (0,10)^2}$$

$$n = 99,82 \quad (\text{dibulatkan menjadi } 100 \text{ konsumen})$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden

4. Metode Pengumpulan Data

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data diperoleh dari dengan cara meneliti langsung kepada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang. dengan cara teknik pengumpulan data, observasi dan penyebaran kuesioner. Sumber data sekunder, di mana data yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, artinya data-data tersebut berupa data kedua yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain. Data-data yang digunakan diperoleh dari laporan-laporan yang berhubungan yang sudah dipublikasikan oleh Penelitian terdahulu.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikansi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Pada tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang-barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT HM Sampoerna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto).

PT. Alfa Minimart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo, Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa Minimart Utama (AMU) ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 berlokasi di Jalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang. Pada tanggal 27 Juni 2002, PT.HM Sampoerna Tbk secara resmi merestrukturisasi kepemilikan sahamnya di PT.Alfa Retailindo Tbk. Saham HM Sampoerna di Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4%. Di sisi lain, perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap serius pasar minimarket yang selama ini belum tergarap melalui Alfa .

Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT.HM.Sampoerna, Tbk sebesar 70% dan PT.Sigmantara Alfindo sebesar 30%. Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. Pada tahun 2005 Jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di pulau Jawa. Awal tahun 2006 PT HM Sampoerna Tbk menjual sahamnya, sehingga struktur kepemilikan menjadi PT Sigmantara Alfindo (60%) dan PT Cakrawala Mulia Prima (40%). Mendapat Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu". Pertengahan 2007 Alfamart sebagai Jaringan Minimarket Pertama di Indonesia yang memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem manajemen Mutu. Jumlah gerai mencapai 2000 toko dan telah memasuki pasar Lampung. Awal 2009 menjadi perusahaan publik pada tanggal 15 Januari 2009 di Bursa Efek Indonesia disertai dengan penambahan jumlah gerai mencapai 3000 toko dan juga memasuki Pasar Bali.

b. Visi dan Misi

1) Visi PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang, yaitu :

Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global.

2) Misi PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang, yaitu :

- Memberikan kepuasan kepada Konsumen dengan fokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
- Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku /etika bisnis yang tinggi.
- Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuh kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.
- Membantu organisasi global yang terpercaya, tersehat, dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi Konsumen, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

2. Uji Validitas

Pengujian validitas pertanyaan dilakukan untuk memastikan bahwa semua butir pertanyaan yang ditetapkan benar-benar memberikan data yang akurat, sehingga bisa dipergunakan untuk memperoleh gambaran dari obyek yang diteliti secara riil sehingga butir pertanyaan yang digunakan dapat diketahui valid atau tidak, dalam arti dapat dipergunakan atau tidak. Dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Mencari r_{tabel} $df=n-2$ maka $100-2 = 98$ dengan kesalahan 10% (0,1), maka didapat r_{tabel} adalah 0,165

a. Uji Validitas Variabel X

Tabel 4.1. Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan Kualitas Pelayanan (X)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1. Sarana prasarana memadahi	0.615	0.165	Valid
2. Peralatan penunjang lengkap	0.646	0.165	Valid
3. Pelayanan petugas selalu baik	0.577	0.165	Valid
4. Tidak mengelabui Konsumen	0.360	0.165	Valid
5. Ketanggapan pelayanan	0.674	0.165	Valid
6. Kecepatan merespon	0.793	0.165	Valid
7. Pelayanan tepat waktu	0.645	0.165	Valid
8. Jaminan produk sesuai standar	0.734	0.165	Valid
9. Petugas mudah mengerti	0.728	0.165	Valid
10. Memberikan perhatian	0.561	0.165	Valid

Sumber : Data diolah.

Dari data tabel di atas, maka variabel kualitas pelayanan (X) bisa dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Validitas Variabel Y

Tabel 4.2 Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan Kepuasan Pelanggan (Y)

Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
1. Dapat memenuhi keinginan	0.603	0,165	Valid
2. Pelayanan tidak diskriminatif	0.434	0.165	Valid
3. Dapat memenuhi kebutuhan	0.533	0.165	Valid
4. Ketepatan pengadaan barang	0.642	0.165	Valid
5. Tidak berniat membeli yang lain	0.707	0.165	Valid
6. Sulit tergantikan dengan produk lain	0.427	0.165	Valid
7. Senang bekerjasama	0.704	0.165	Valid

8. Merekomendasikan ke orang lain	0.547	0.165	Valid
9. Memberikan masukan	0.651	0.165	Valid
10. Mendorong inovasi yang lengkap	0.601	0.165	Valid

Sumber : Data diolah.

Dari data tabel di atas, maka variabel kepuasan konsumen (Y) bisa dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Ghazali (2014:52) yaitu dengan membandingkan antara *chronbach Alpha* dengan 0,60 dengan ketentuan :

- Jika *chronbach Alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel,
- Jika *chronbach Alpha* $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel

Tabel 4.3. Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach 's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kualitas Pelayanan (X)	0,689	0,60	Reliabel
Kepuasan Pelanggan (Y)	0,727	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah

3. Uji Analisis Linier Sederhana

Tabel 4.4 .Hasil Pengolahan Data Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.041	2.104		5.724	.000
	Kualitas Pelayanan (X)	.691	.055	.787	12.635	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Konsumen (Y)

Sumber : Data diolah.

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk adalah $Y = a + bX$ berarti $Y = 12,041 + 0,691X$, konstanta kepuasan pelanggan (Y) adalah sebesar 12,041 dan koefisien regresi kualitas pelayanan (X) adalah sebesar 0,691 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kualitas pelayanan (X) maka nilai kepuasan pelanggan (Y) bertambah sebesar 0,691% dan sebaliknya, maka koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas pelayanan (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan (Y).

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.5

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations^b

		Kualitas Pelayanan (X)	Kepuasan Konsumen (Y)
Kualitas Pelayanan (X)	Pearson Correlation	1	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Konsumen (Y)	Pearson Correlation	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sumber : Data diolah.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh koefisien korelasinya adalah sebesar 0,787 dan sesuai ketentuan maka antara kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dengan tingkat hubungan atau pengaruh yang **kuat**.

5. Uji Koefisien Determinansi

Tabel 4.6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Kd)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.616	2.642

a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan (X)

Sumber : Data diolah.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.23 dengan analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,620, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan (X) berpengaruh terhadap kepuasan konsumen (Y) sebesar 62% sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Uji T

Untuk selanjutnya dalam menentukan besarnya nilai t_{tabel} maka dicari dengan menggunakan rumus berikut ini :

$t_{tabel} = t_{\alpha, df}$ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)

α = taraf nyata 10%, $df = (n-2)$, maka diperoleh $(100-2) = 98$

$t_{tabel} = 1,661$

Tabel 4.7
Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis/Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.041	2.104		5.724	.000
	Kualitas Pelayanan (X)	.691	.055	.787	12.635	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Konsumen (Y)

Sumber : Data diolah.

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,635 > 1,661)$, maka dapat dikatakan positif. Hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,1$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Cabang Jombang.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah penulis dapatkan dari hasil penelitian maka penulis menarik kesimpulan bahwa kualitas pelayanan yang diterapkan PT. Alfaria Trijaya Cabang Jombang, dari 100 responden dengan 10 pernyataan dengan rata - rata skor 3,81 dengan kriteria baik dan Kepuasan Pelanggan mendapat respon yang beragam namun secara keseluruhan baik, dari 100 responden dengan 10 pernyataan dengan rata - rata skor 38,4 dengan kriteria baik. Terdapat pengaruh positif antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Alfaria Trijaya Cabang Jombang dengan persamaan regresi $Y = 12,041 + 0,691X$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari variabel kualitas pelayanan bertanda positif dan memiliki hubungan yang searah, artinya semakin baik pelayanan yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan konsumen pada Alfamart Cabang Jombang. Kedua variabel memiliki tingkat hubungan sebesar 0,787 dikategorikan kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,620 atau 62% sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $(12,635 > 1,984)$, hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,1$ dengan

demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan Konsumen pada Alfamart Cabang Jombang.

2. Saran

Terdapat beberapa saran yang penulis berikan sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu perusahaan perlu meningkatkan kualitas pelayanan serta memberikan komitmen dan kepercayaan yang tinggi pada pelanggan dengan cara meyakinkan bahwa PT. Alfaria Trijaya Cabang Jombang memiliki kualitas pelayanan yang baik sehingga bisa memberikan kepuasan kepada pelanggan, agar pelanggan merasa nyaman dan akan terus setia menjadi pelanggan di Alfamart dan juga bisa memberikan rekomendasi ke teman lainnya untuk berbelanja di Alfamart cabang Jombang. Perusahaan juga harus memberikan pengarahan kepada para karyawan terutama kasir dan spg untuk bisa menjaga hubungan baik dengan para pelanggannya, misalnya memberikan pelayanan khusus bagi pelanggan yang sudah lama, serta selalu berkomunikasi dan berinteraksi secara aktif dengan para pelanggan, sehingga para pelanggan tidak akan merasa asing.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Fandy Tjiptono dan Gregoria Chandra(2012). *Service Quality And Satisfiation*. Edisi tiga. Andi. Jakarta
- Kotler dan Amstrong, "*Prinsip-prinsip Pemasaran*", Edisi Kedua Belas, Jilid Satu, Erlangga, Jakarta, Kotler dan keller, "*Manajemen Pemasaran*", Edisi Keempat Belas, PT. Indeks, Jakarta, 2012.
- Syofian Siregar, "*Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Suharsimi Arikunto, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*", Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Yazid, "*Pemasaran Jasa Konsep dan Implementasi*", Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, Ekonisia, Yogyakarta, 2012.
- Zeithaml & Bitner, "*Service Marketing*", McGraw Hill Companies, Singapore, 2011.
- Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor: 56/M-DAG/PER 9//2014 tentang pemberlakuan usaha retail (*mini market*).
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 112 tahun 2007 tentang penataan dan pembinaan pusat perbelanjaan dan toko modern dimana usaha perdagangan eceran (*retail*).
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2014 tentang perdagangan dengan transaksi barang dan atau jasa.
- Dewa Made Wisnu Anggabrata, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1196-1205 ISSN: 2302-8912. *Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada PT BPR Balidana Niaga Denpasar*.
- Eswika Nilasari & Istiatin, *Jurnal Paradigma*, ISSN : 1693-0827, Vol. 13, No. 01, 2015, *Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada Dealer PT Ramayana Motor Sukaharjo*.
- Novemy Triyandari Nugroho, *Jurnal Paradigma*, ISSN: 1693-0827 Vol. 12, No.02, Agustus 2014, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan pelanggan (Pelanggan Speedy Telkom di Kota Surakarta)*.

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAYA CIPTA ANUGERAH MANDIRI JAKARTA TIMUR

SUWANTO dan DARIANUS ELU
Fakultas Ekonomi ,Universitas Pamulang
dosen01813@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin kerja Pada PT Daya Cipta Anugerah Mandiri Jakarta Timur , mengetahui Kinerja Karyawan Pada PT Daya Cipta Anugerah Mandiri Jakarta Timur , dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Cipta Anugerah Mandiri Jakarta Timur .Metode yang digunakan adalah metode asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 53 orang, sedangkan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel 53 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian disiplin kerja pada PT Daya Cipta Anugerah Mandiri untuk indikator tujuan dan kemampuan diperoleh skor sebesar 3,70, indikator teladan pemimpin skor sebesar 3,75, indikator balas jasa skor 3,75, indikator keadilan skor 3,94, indikator waskat skor sebesar 3,74, indikator sanksi hukum skor 3,87, indikator ketegasan skor sebesar 3,91, indikator hubungan kemanusiaan skor sebesar 3,92. Secara keseluruhan skor rata-rata dari delapan indikator termasuk pada rentang 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,632 atau 63,2% sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi faktor lain . uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,351 > 2,008)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpelihara tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya organisasi.

Demikian halnya dengan PT Daya Cipta Anugerah Mandiri, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *Power installation contractor, Electrical service* dan karyawan yang saat ini bekerja di PT Daya Cipta Anugerah Mandiri, sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari *training* saja tidaklah cukup, perlu adanya peningkatan *softskill* yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi, bekerjasama, jujur, ulet, dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus-menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Saat ini PT Daya Cipta Anugerah Mandiri, memiliki berbagai kemampuan dalam bidang *Power installation contractor, Electrical service*. Dengan kemampuan yang dimiliki seperti tersebut, membuktikan bahwa ruang lingkup perusahaan cukup banyak jadi tidak terpaku pada suatu bidang kemampuan saja sehingga PT Daya Cipta Anugerah Mandiri, lebih memiliki tenaga-tenaga ahli disetiap bidangnya dibanding perusahaan sejenis lainnya di Indonesia.

Tujuan disiplin lainnya melatih dan mendidik karyawan untuk mengembangkan kontrol dirinya dan membantu seseorang untuk mengenali perilaku yang salah untuk kemudian dievaluasi serta mengerti kapan waktu yang tepat untuk melaksanakan peraturan sekaligus juga tahu kapan waktu untuk mengesampingkannya. Sehingga dari hal tersebut karyawan bisa melaksanakan kedisiplinan dengan sangat yang giat akan membekas hingga dia dewasa ataupun sudah tua nanti. Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAYA CIPTA ANUGERAH MANDIRI”**.

2. PERUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah dalam penelitian ini bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Daya Cipta Anugerah Mandiri

3. TUJUAN PENELITIAN

Adapun Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui disiplin karyawan di PT Daya Cipta Anugerah Mandiri.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Daya Cipta Anugerah Mandiri.
- c. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Daya Cipta Anugerah Mandiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut T. Hani Handoko (2011:3), Manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui peraturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini manajemen mempunyai arti mengatur (*manage*) pertanyaannya, apa yang diatur, apa tujuannya di atur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya.

1. DISIPLIN KERJA

Menurut Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa, disiplin merupakan kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:129) menyatakan bahwa, disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasional. Menurut Rivai (2010:825) menyatakan bahwa, disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan. Menurut Wilson (2012:118) menyatakan bahwa, disiplin itu penting untuk ditegakan bagi suatu perusahaan, dengan diharapkan agar sebagian besar dari peraturan itu ditaati oleh para pegawai.

Indikator-Indikator Kedisiplin menurut Hasibuan (2013:194), sebagai berikut:

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b)Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c)Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d)Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e)Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

f)Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g)Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang *indisipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h)Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di Antara sesama karyawan ikut meniptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2. KINERJA KARYAWAN

Menurut Sedarmayanti (2011:260)mendfiniskan:“Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dan indikator kinerja menurut Wilson Bangun (2012:234) adalah:

a)Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, ketrampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

c) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e) Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya

3. HIPOTESIS

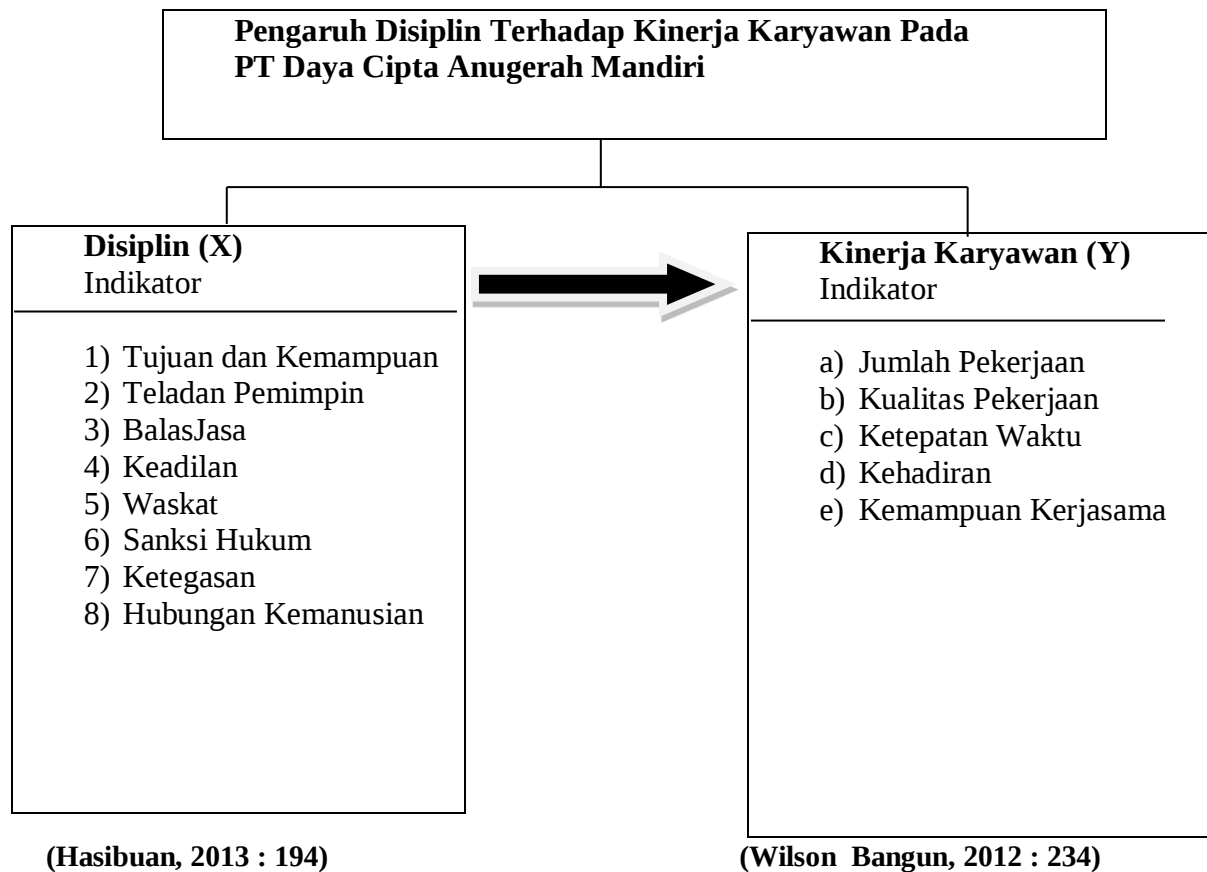
Menurut Sugiono (2011:13) hipotesis adalah proporsi atau dugaan yang menjelaskan suatu fenomena yang belum terbukti kebenarannya sehingga perlu diuji secara empiris untuk membuktikan kebenarannya. Hipotesis dapat diartikan suatu kesimpulan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Adapun hipotesis penelitian ini diduga bahwa ada pengaruh antar disiplin dengan kinerja karyawan.

Rumusan Hipotesisnya

$H_0 = 0$ diduga tidak adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin terhadap kinerja karyawan.

$H_1 = 0$ diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

4. KERANGKA PEMIKIRAN



METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Daya Cipta Anugerah Mandiri yang beralamat Jl.Jatinegara Barat No.116K RT 001 RW 001 Kel. Bidara Cina ,Kec. Jatinegara Kab. Jakarta Timur , Provinsi DKI Jakarta,Kode Pos 13330, Indonesia. Penelitian ini dilakukan dari bulan febuari sampai april 2019.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat Asosiatif kuantitatif berdasarkan jenis data penelitian ,data tersebut termasuk data kuantitatif yang berupa data hasil kuisioner. Menurut Sugiono (2017:11) mengatakan bahwa penelitian asosiatif (hubungan) 2 variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) mendefinisikan “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Jonathan Sarwono (2016:18), “Populasi merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan kita tarik”. Menurut Suharsimi Arikunto (2014:173), “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan karakteristik atau sifat yang

dimiliki oleh subjek atau objek tersebut yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri yang berjumlah 53 karyawan. Menurut Sugiyono (2017:215) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (2014:131), berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jadi jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 53 responden.

4. Metode Pengumpulan Data

Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan PT Daya Cipta Anugerah Mandiri dengan cara teknik pengumpulan data, observasi dan penyebaran kuisioner. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka (*library research*).

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, persamaan regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Sejarah singkat perusahaan

PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri adalah Perusahaan Konstruksi yang bergerak dibidang Mekanikal dan Elektrical (M/E), Air Conditioning (AC) installation, and Air Ventilation (AV). PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri berdiri sejak tahun 1983 dari kerja sama dengan PLN yang di prakarsai oleh Bapak Mona Yusuf Liem. Dengan didukung Sumber daya manusia yang ada maka PT Daya Cipta Anugerah Mandiri dapat berkembang dengan begitu cepat terutama dalam dunia Mekanikal dan Elektrical disetiap Project Konstruction yang ada. Fungsi dan peranan perusahaan tersebut adalah sebagai penyedia jasa ketenagalistrikan kepada masyarakat untuk pekerjaan pemasangan instalasi ketenagalistrikan yang aman, andal dan akrab lingkungan serta didalam era globalisasi dan era pasar bebas, menjadi pelaku usaha di sektor ketenagalistrikan yang mampu bersaing di dalam maupun luar negeri. PT Daya Cipta Anugerah Mandiri beralamat Jl.Jatinegara Barat No.166 K RT 001 RW 001 Kel. Bidara Cina Kec Jatinegara Kab. Jakarta Timur Provinsi DKI Jakarta Kode Pos 13330 Negara Indonesia.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Visi perusahaan Mengembangkan daya, kemampuan dan kreasi untuk mencapai kemandirian (*Develop power, skill and creativity to achieve the independence*)

2) Misi

Memberikan solusi yang tepat dalam membangun, mengakses dan manajemen infrastruktur dan aplikasi (*Provide appropriate solutions to build, access, and management of infrastukture and application*) Serta Memaksimalkan kemampuan untuk yang terbaik (*Maximizing the ability to best*)

2. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Perhitungan Variabel X

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	0.508	0.271	Valid
2.	0.693	0.271	Valid
3.	0.573	0.271	Valid
4.	0.474	0.271	Valid
5.	0.599	0.271	Valid
6.	0.857	0.271	Valid
7.	0.634	0.271	Valid
8.	0.820	0.271	Valid
9.	0.726	0.271	Valid
10.	0.848	0.271	Valid

Berdasarkan data tabel di atas, semua item kuesioner pada variabel disiplin kerja (X) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2. Hasil Pengujian Perhitungan Variabel Y

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	0.723	0.271	Valid
2.	0.424	0.271	Valid
3.	0.516	0.271	Valid
4.	0.516	0.271	Valid
5.	0.563	0.271	Valid
6.	0.441	0.271	Valid
7.	0.659	0.271	Valid
8.	0.565	0.271	Valid
9.	0.545	0.271	Valid
10.	0.746	0.271	Valid

Berdasarkan data tabel di atas, semua item kuesioner pada variabel kinerja karyawan (X) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,271 dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reabilitas

Tabel 3. Pengujian Hasil Perhitungan Reliabilitas

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Disiplin kerja (X)	0.863	0.271	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.761	0.271	Reliabel

c. Persamaan Regresi Linier

Tabel 4. Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.611	2.687		5.066	.000
	Disiplin Kerja (X)	.655	.070	.795	9.351	.000

a) Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 13,611 + 0,655X$. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1).Nilai konstanta sebesar 13,611 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja tidak ada maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar 13,655.
- 2).Nilai *coefisien betta* 0,655 diartikan apabila konstanta tetap dan
- 3).tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,655 *point*.

d. Koefisien Korelasi

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations^b

			Disiplin Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X)	Pearson Correlation		1	.795**
	Sig. (2-tailed)			.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation		.795**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	

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

b. Listwise N=53

Sumber: Data Primer (Diolah).

Tabel 6. Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2005)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,795 dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki tingkat kekuatan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

e. Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.624	2.514

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,632 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 63,2% sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: kompensasi atau motivasi dan lain-lain.

f. Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.61	2.687		5.066	.000
Disiplin Kerja (X)	.655	.070	.795	9.351	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,351 > 2,008)$, hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri.

PENUTUP

1. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

a) Disiplin kerja (X) pada PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri berdasarkan tanggapan responden atas pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X) memberikan jawaban yang beragam. Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke satu yaitu Tujuan dan Kemampuan diperoleh *mean score* sebesar 3.70 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 32,2% dan 88,7%. Responden

yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 71,7%, 9,4%, dan 0,0%. Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke dua yaitu Teladan Pemimpin diperoleh *mean score* sebesar 3.75 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 14,2% dan 50,0%. Responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 32,1%, 3,8%, dan 0,0%. Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke tiga yaitu .Balas Jasa diperoleh *mean score* sebesar 3.75 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 11,3% dan 56,6%. Responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 28,3%, 3,8% dan 0,0%. Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke empat yaitu Keadilan diperoleh *mean score* sebesar 3.94 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 22,6% dan 50,9%. Responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 24,5%, 1,9%, dan 0,0%. Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke lima yaitu Waskat diperoleh *mean score* sebesar 3.74 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 13,2% dan 54,7%. Responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 24,5%, 7,5%, dan 0,0%. Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke enam yaitu Sanksi Hukum diperoleh *mean score* sebesar 3,87 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 15,1% dan 56,6%. Responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 28,3%, 0,0%, dan 0,0%. Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke tujuh yaitu Ketegasan diperoleh *mean score* sebesar 3,91 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 20,8% dan 50,9%. Responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 26,4%, 1,9%, dan 0,0%. Tanggapan responden atas pertanyaan pada indikator ke delapan yaitu Hubungan Kemanusiaan diperoleh *mean score* sebesar 3,92 dengan kriteria baik.

Kesimpulannya yaitu: dari hasil analisis serta tanggapan responden atas pernyataan pada variabel disiplin kerja (X) dapat memberikan nilai positif dengan kriteria baik dari semua pernyataan indikator yang ada.

b) Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 20,8% dan 52,8%. Responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 24,5%, 1,9%, dan 0,0%. Secara keseluruhan tanggapan, responden atas pernyataan pada variabel disiplin kerja (X) diperoleh rata-rata skor sebesar 3.82 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 16,2% dan 51,1%. Responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 29,2%, 3,4%, dan 0,0%.

Kesimpulannya yaitu: dari hasil analisis serta tanggapan responden atas pernyataan pada variabel disiplin kerja (X) yang memberikan setuju, sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,82 termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik.

c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,611 + 0,655X$. Nilai konstanta sebesar 13,611 dan koefisien regresi 0,655 dimana koefisien regresi angkanya bernilai positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,795 atau memiliki pengaruh yang **kuat** dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,632 atau 63,2% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 63,8\%) = 36,8\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,351 > 2,008)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Cipta Anugerah Mandiri.

2. SARAN

a) Variabel disiplin kerja, indikator yang paling lemah adalah indikator tentang Tujuan dan Kemampuan dimana hanya mencapai score 3,70. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih menekankan ketepatan dalam waktu bekerja bagi setiap karyawan dan perlu adanya kesungguhan dari setiap individu didalam bekerja agar tujuan tercapai dan terciptanya disiplin waktu.

b) Variabel kinerja karyawan, indikator yang paling lemah adalah indikator Ketepatan Waktu dimana hanya mencapai score 3,78. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memiliki sebuah aturan baku dan sanksi tertentu untuk membuat karyawan lebih tertib atau disiplin.

c) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,2% nilai ini masih dapat ditingkatkan dengan cara lebih mengutamakan waktu dan lebih meningkatkan disiplin yang lahir dari setiap individu karyawan dan di dukung dengan aturan yang baku yang mengikat dengan sanksinya maka kedepan pasti akan lebih baik lagi.

DAPFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT.Revika Aditama, Bandung.

Agung Nugroho, "*Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*", Andi, Yogyakarta, 2012.

Algifari, "*Analisis Regresi*", Yogyakarta, 2014.

Andi Supangat, "*Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*", Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2015.

Anwar Prabu Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2014.

Arikunto, Suharsimi, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.

Bangun. Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung

Bernardin, H. John dan Joyce E.A. Russell, "*Human Resource Management*", An Experiential Approach, McGraw Hill, Singapore, 2013.

Burhan Bugin, "*Analisis Data Penelitian Kualitatif*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.

Bohlander and Snell. 2010. *Principle of Human Resource Management*. Canada: Nelson Education, Ltd

Edi Sutrisno "*Sumber Daya Manusia*", PT. Gramedia, Surabaya, 2012.

PENGARUH *LOAN DEPOSIT RATIO (LDR)* , *CAPITAL ADEQUACY RATIO(CAR)* TERHADAP *RETURN TO ASSETS (ROA)* PADA BANK BCA.

Nurwita dan Manarina
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
Nurwitasalma@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh *Loan to Deposit Ratio (LDR)* terhadap *Return On Asset (ROA)* pada Bank BCA ,Seberapa besar pengaruh *Capital Adequacy Ratio (CAR)* terhadap *Return On Asset (ROA)* pada Bank BCA, Seberapa besar pengaruh *Loan to Deposit Ratio (LDR)* dan *Capital Adequacy Ratio (CAR)* bersama – sama mempengaruhi *Return On Asset (ROA)* pada Bank BCA. Metode penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua laporan keuangan bank BCA, sedangkan sampel menggunakan *time serries* dari tahun 2008-2018 sebanyak 11 tahun .Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, persamaan regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukan nilai persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 1,993 + 0,018X_1 + 0,019X_2$, konstanta ROA (Y) adalah sebesar 1,993 dan koefisien regresi LDR (X1) adalah sebesar 0,018 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai LDR (X1) maka nilai ROA(Y) bertambah sebesar 0,018% maka koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa LDR (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap ROA (Y).koefisien regresi CAR (X2) adalah sebesar 0,019 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai CAR (X2) maka nilai ROA(Y) bertambah sebesar 0,019% maka koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa CAR (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap ROA (Y). Secara Parsial LDR (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap ROA(Y), hal ini dapat dilihat dari uji t dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,161 > 2,306$) dengan tingkat sig $0,003 < 0,05$, maka H_{a1} diterima. Dengan kata lain, LDR (X1) korelasinya sangat kuat t sebesar 92,5% berpengaruh secara signifikan terhadap ROA. Secara Parsial CAR (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan ROA (Y) karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,418 < 2,306$) dengan tingkat sig $0,194 < 0,05$, maka H_{a2} ditolak. Secara simultan LDR (X1),CAR (X2) memiliki pengaruh terhadap ROA (Y) secara positif dan signifikan pada Bank BCA karena nilai $F_{hitung} 30,760 > F_{tabel} 4,46$ dan tingkat sig $0,000 < 0,05$ maka H_{a3} diterima. Dapat diartikan bahwa LDR dan CAR memiliki pengaruh sebesar 88,5% sedangkan sisanya 11,5% diperoleh dari faktor – faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: LDR, ROA

PENDAHULUAN

2. Latar Belakang

Peran perbankan diwujudkan dalam fungsi utamanya sebagai lembaga intermediasi atau institusi perantara antara debitur dan kreditur. Hal tersebut tercermin pada UU RI No. 10 tahun 1998, tanggal 10 November 1998 yang menjelaskan mengenai perbankan. Menurut UU RI No. 10 tahun 1998 yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana dari masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Deregulasi di bidang perbankan yang dilakukan oleh pemerintah pada tahun 1983

terkenal dengan pakjun 83 (paket kebijakan 1 Juni 1983). Inti dari pakjun tersebut adalah pembebasan bagi bank – bank untuk menetapkan tingkat bunga, sumber dana, dan kredit dengan tujuan meningkatkan efisiensi perbankan. Dengan adanya paket kebijakan perbankan tersebut sangat mempengaruhi pola dan strategi perbankan baik dari sisi aktiva maupun pasiva perbankan itu sendiri. Situasi tersebut memaksa industri perbankan harus lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan dan memperoleh sumber dana – dana baru. Oleh karena itu tak heran jika persaingan antar bank untuk menarik dana dari masyarakat semakin meningkat. Karena bagi pihak bank sendiri, dana merupakan persoalan yang paling utama, dimana tanpa adanya dana maka bank tidak akan berfungsi sebagaimana mustinya. Dana yang dihimpun dari masyarakat biasanya disimpan dalam bentuk giro, deposito dan tabungan. Penilaian tingkat kesehatan bank dilakukan dengan *Return On Asset* (ROA) yaitu untuk mengukur efisiensi dan efektifitas perusahaan didalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya. *Return On Asset* (ROA) merupakan rasio antara laba setelah pajak terhadap total asset. Semakin besar *Return On Asset* (ROA) akan menunjukkan kinerja yang semakin baik, karena tingkat kembalian (*return*) semakin besar. Apabila *Return On Asset* (ROA) meningkat, berarti profitabilitas perusahaan meningkat, sehingga dampak akhirnya adalah profitabilitas yang dinikmati pemegang saham (Husnan, 1998). Kinerja keuangan bank yang lain dapat dinilai dari rasio keuangan bank, yaitu *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR). Nilai *Loan to Deposit Ratio* (LDR) yang buruk pada tahun 2008 - 2012 pada PT Bank Central Asia Tbk. Nilai *Capital Adequacy Ratio* (CAR) yang rendah pada tahun 2011 sebesar 13.27% mempengaruhi tingkat kesehatan pada PT Bank Central Asia Tbk. Nilai *Return On Assets* (ROA) pada tahun 2008 sebesar 3.14% adalah nilai yang paling kecil pada 11 tahun terakhir. Sehingga peneliti tertarik mengambil judul penelitian “Pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Asset* (ROA) Pada Bank BCA”

3. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Seberapa besar pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada Bank BCA
- b. Seberapa besar pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada Bank BCA.
- c. Seberapa besar pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) bersama – sama mempengaruhi *Return On Asset* (ROA) pada Bank BCA

4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada Bank BCA
- b. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada Bank BCA
- c. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) bersama – sama mempengaruhi *Return On Asset* (ROA) pada Bank BCA

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen keuangan merupakan penggabungan dari ilmu dan seni yang membahas, mengkaji dan menganalisis tentang bagaimana seorang manajer keuangan dengan mempergunakan seluruh sumber daya perusahaan untuk mencari dana, mengelola dana dan

membagi dana dengan tujuan memberikan *profit* atau kemakmuran bagi pemegang saham dan *sustainability* (keberlanjutan) usaha bagi perusahaan (Irham Fahmi, 2013).

1. *Loan Deposit Ratio* (LDR)

LDR adalah rasio yang digunakan untuk mengukur komposisi jumlah kredit yang diberikan dibandingkan dengan jumlah dana masyarakat dan modal sendiri yang digunakan (Kasmir, 2014). *Loan to Deposit Ratio* adalah rasio yang mengukur sejauh mana kemampuan bank dalam membayar kembali penarikan dana yang dilakukan deposan dengan mengandalkan kredit yang diberikan sebagai sumber likuiditasnya. Semakin tinggi rasio ini maka semakin rendahnya likuiditas bank yang bersangkutan. Namun sebaliknya, jika semakin rendah rasionya maka semakin tinggi likuiditas bank yang bersangkutan. Rasio ini juga indikator kerawanan dan kemampuan suatu bank.

Batas aman dari *Loan to Deposit Ratio* (LDR) suatu bank adalah sekitar 78%, namun batas maksimal LDR adalah 92%. Batas LDR merupakan peraturan dari Bank Indonesia Nomor 15/7/PBI/2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bank Indonesia. Bank Indonesia sewaktu –waktu dapat mengubah besaran LDR apabila diperlukan. Rasio LDR dihitung dengan membandingkan kredit dengan dana pihak ketiga dimana kredit yang digunakan merupakan total kredit yang diberikan kepada pihak ketiga., dan tidak termasuk kredit yang diberikan kepada pihak lain. Sedangkan dana pihak ketiga merupakan giro, tabungan dan deposito yang tidak termasuk antarbank. Rasio ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$LDR = \frac{\text{Jumlah Kredit Pihak Ketiga}}{\text{Total Dana Pihak Ketiga}} \times 100\%$$

Adapun fungsi dari *Loan to Deposit Ratio* (LDR) yaitu :

- a. Sebagai salah satu indikator penilaian tingkat kesehatan bank
 - b. Sebagai salah satu indikator kriteria penilaian Bank Jangkar (LDR minimum 50%)
 - c. Sebagai faktor penentu besar kecilnya GWM (Giro wajib minimum) sebuah bank.
- Sebagai salah satu persyaratan pemberian keringanan pajak bagi bank yang akan merger

2. *Capital Adequacy Ratio* (CAR)

Capital Adequacy Ratio adalah rasio yang memperlihatkan seberapa jauh seluruh aktiva bank yang mengandung resiko (kredit, penyertaan, surat berharga, tagihan pada bank lain) ikut dibiayai dari dana modal sendiri bank disamping memperoleh dana – dana dari sumber – sumber diluar bank, seperti dana dari masyarakat, pinjaman dan lain – lain (Lukman Dendawijaya, 2009).

Yang termasuk kategori bank sehat, apabila memiliki nilai *Capital Adequacy Ratio* (CAR) minimal 8%. Besarnya minimal *Capital Adequacy Ratio* (CAR) minimal 8% ditetapkan oleh *Banking for International Settlement* (BIS), dimana perhitungannya mengacu pada *Bassel Accord 1*, yang hanya menekankan pada risiko kredit yang disalurkan oleh perbankan. *Capital Adequacy Ratio* (CAR) juga dijadikan salah satu tolak ukur untuk menilai kesehatan bank, artinya jika CAR berada dibawah 8% maka dari sektor permodalan bank tersebut dapat dikategorikan tidak sehat. Ketentuan CAR minimal 8% diadopsi oleh Bank Indonesia yang menetapkan Kewajiban Penyediaan Modal Minimum (KPMM) bank dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 14/18/PBI/2012 tentang Kewajiban Penyediaan Modal Minimum Bank Umum, lalu disesuaikan dengan PBI Nomor 15/12/PBI/2013 dalam PBI yang terakhir diatur tentang KPMM secara lebih rinci.

Adapun untuk rumus *Capital Adequacy Ratio* (CAR) adalah sebagai berikut:

$$CAR = \frac{\text{Modal Sendiri}}{ATMR} \times 100\%$$

3. *Return On Assets* (ROA)

Return On Asset (ROA) merupakan rasio yang menunjukkan hasil (*return*) atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan. Selain itu ROA memberikan ukuran yang lebih baik atas profitabilitas perusahaan karena menunjukkan efektifitas manajemen dalam menggunakan aktiva untuk memperoleh pendapatan (Kasmir, 2014).

Return On Assets (ROA) digunakan untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan – perusahaan multinasional khususnya jika dilihat dari sudut pandang profitabilitas dan kesempatan investasi. *Return On Assets* (ROA) bank juga digunakan untuk mengetahui hubungan antara organisasi dan kinerja keuangan bank – bank retail, sehingga strategi organisasi dalam rangka menghadapi persaingan yang semakin ketat dapat diformulasikan. Menurut surat edaran Bank Indonesia Nomor. 6/23/DPNP tanggal 31 Mei 2004, ROA diukur dari perbandingan antara laba sebelum pajak terhadap total aset (total aktiva. Bank Indonesia selaku pembina dan pengawas perbankan lebih mengutamakan nilai profitabilitas suatu bank yang diukur dengan aset yang diperoleh dananya sebagian besar dari simpanan masyarakat. Bank Indonesia sebagai otoritas moneter menetapkan angka *Return On Assets* (ROA) minimal sebesar 1,5%, agar bank tersebut dikatakan dalam kondisi sehat. Adapun rumus dari ROA adalah sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

4. Hipotesis

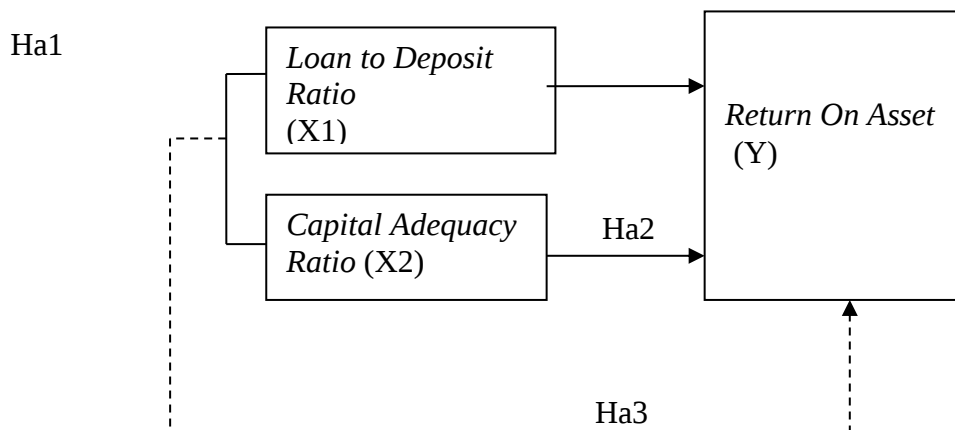
Menurut Sugiyono (2014:93) Merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian ini adalah:

H_{a1} : Terdapat pengaruh LDR terhadap ROA pada Bank BCA

H_{a2} : Terdapat pengaruh CAR terhadap ROA pada Bank BCA

H_{a3} : Terdapat pengaruh LDR dan CAR terhadap ROA pada Bank BCA

5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- ————— : Pengaruh Parsial
- - - - - - : Pengaruh Simultan

- Ha1 : Pengaruh X1 terhadap Y
- Ha2 : Pengaruh X2 terhadap Y
- Ha3 : Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

METODE PENELITIAN

6. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Central Asia Tbk yang beralamat di Jl. MH Thamrin No. 1, Menara BCA Grand Indonesia, RT 01/ RW 05, Menteng, Jakarta, 10310. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai bulan Agustus 2019

7. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif, berdasarkan jenis data penelitian, data tersebut termasuk data kuantitatif yang berupa data hasil kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:6) Mengatakan bahwa penelitian asosiatif (hubungan) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

8. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari penjelasan diatas populasi merupakan seluruh subjek/objek peneliti yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keseluruhan laporan keuangan yang dipublikasikan oleh Bank BCA.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diperlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul *reperesentative* (mewakili) dari sampel yang dipilih. Berdasarkan penjelasan ahli tersebut , sampel merupakan sebagian atau wakil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti. Yang dimaksud sampel dalam penelitian ini adalah laporan laba rugi dan neraca Bank BCA pada tahun 2008-2018.

9. Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder ini digunakan oleh pihak peneliti untuk mendukung penelitian lebih lanjut. Data yang dihasilkan dari penelitian ini berupa data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka. Data ini menunjukkan nilai terhadap besaran atau variabel yang diwakilinya. Sifat data ini adalah data deret waktu yaitu data yang merupakan hasil pengamatan dalam suatu periode tertentu.

10. Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik, Koefisien Korelasi, Analisis regresi linear Berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Bank Central Asia berawal dari sebuah usaha dagang bernama NV Knitting Factory di Semarang yang didirikan pada tanggal 10 Agustus 1955, dengan akte notaris no 38, kongsi dagang ini kemudian berkembang menjadi N.V Bank Central Asia, yang pertama kali beroperasi di pusat perniagaan di jalan Asemka pada tanggal 21 Februari 1957. Pada tanggal 18 Maret 1960 dikukuhkan menjadi PT Bank Central Asia, dimana berbentuk perseroan terbatas dengan modal awal sebesar Rp. 600.000,- dan bertujuan untuk melayani kebutuhan pendanaan bagi masyarakat pedagang kecil yang saat itu sedang tumbuh di Jakarta. (Sumber : Wikipedia)

Sejak pertengahan tahun 1970-an, Bank Central Asia mulai berkembang pesat, pada tahun inilah dapat dikatakan merupakan era cepat landas PT Bank Central Asia. Pada tahun 1974 misalnya, Bank Central Asia bersama – sama lembaga keuangan terkemuka dari Jepang, Inggris, dan Hongkong mulai menjalin mendirikan lembaga keuangan bukan bank (LKBB) yang dinamakan PT Multi National Finance Corporation (Multicor). PT Bank Central Asia menjadi pemegang saham terbesar di Multicor sebesar 51% dari total saham. Dengan kerjasama yang dilakukan oleh Bank Central Asia dan disertai dengan pengelolaan yang profesional, sumber dana dan jangkauan PT Bank Central Asia menjadi luas dengan aset yang cukup besar yaitu Rp. 12.8 Milyar pada tahun 1977. PT Bank Central Asia mulai menunjukkan diri sebagai bank yang menguasai pasar perbankan. Bank Central Asia terus berkembang ke berbagai propinsi atau daerah – daerah yang belum banyak dijangkau bank lain. Tahun 1977 status bank devisa diperoleh Bank Central Asia, sejak saat itu berbagai macam transaksi valuta asing dan ekspor-impor dapat dilayani oleh PT Bank Central Asia. Kondisi itu membuat PT Bank Central Asia masuk dalam bank swasta papan atas dan terkemuka berstatus bank devisa. (Sumber : Wikipedia)

1) Visi

“Bank pilihan utama andalan masyarakat, yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia.”

2) Misi

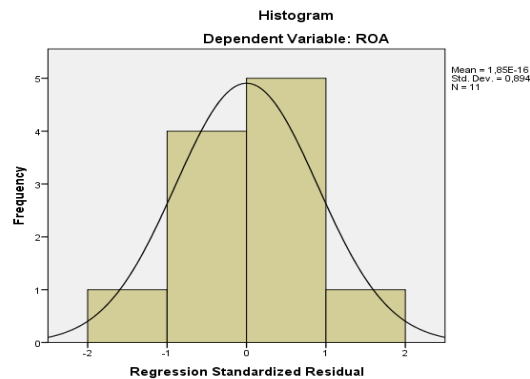
- a) Membangun institusi unggul dibidang penyelesaian pembayaran dan solusi keuangan bagi nasabah bisnis dan perseorangan.
- b) Memahami beragam kebutuhan nasabah dan memberikan layanan finansial yang tepat demi tercapainya kepuasan optimal bagi nasabah.
- c) Meningkatkan nilai *francais* dan nilai *stakeholders* BCA.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel terikat maupun variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggambarkan histogram dan grafik normal P-Plot of Regression Standardized Residual mengikuti arah garis diagonal sebagai berikut :

Grafik 1 Histogram



Berdasarkan Grafik 1 menunjukkan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, dan menunjukkan gambar seperti lonceng, maka menunjukkan variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Imam Ghazali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen memiliki korelasi satu sama lain, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas terjadi jika terdapat hubungan linier antar variabel independen yang dilibatkan dalam model.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
LDR	,456	2,195
CAR	,456	2,195

Dependent Variable: ROA (Sumber : Data olahan dari SPSS 20)

- 1) Nilai Tolerance dan Variabel X_1 sebesar 0,456 lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 2,195 nilai tersebut kurang dari 10 artinya tidak ada dari Multikolinieritas.
- 2) Nilai dari variabe X_2 Tolerance sebesar 0,456 ebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 2,195 nilai tersebut kurang dari 10 artinya tidak ada dari Multikolinieritas

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu korelasi (hubungan) yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu.

Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji Durbin Watson (DW).

Tabel 2
Kriteria Pengujian *Durbin-Watson*

DW	Kesimpulan
< 1000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
>2,900	Ada autokorelasi

(Sumber : Sugiyono,2016)

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,941 ^a	,885	,856	,1137051	2,270

a. Predictors: (Constant), CAR, LDR

b. Dependent Variable: ROA

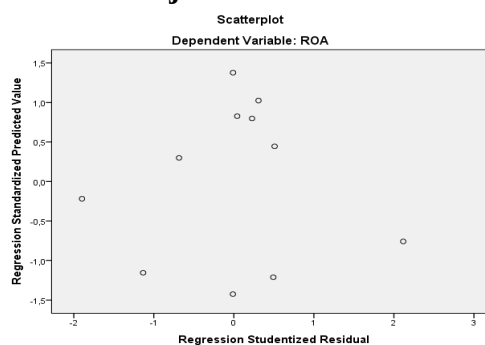
(sumber : Data olahan dari SPSS 20)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 3 maka diperoleh nilai hitung Durbin Watson sebesar 2.270, maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya tidak ada autokorelasi menurut tabel 2

d. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi, pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot*. Dasar kriteria untuk *scatteplot* ialah tidak ada pola yang jelas seperti titik- titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

Grafik 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik 2 Diatas dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Koefisien Korelasi

Tabel 4
Hasil uji Koefisien Korelasi

Correlations

		ROA	LDR	CAR
Pearson Correlation	ROA	1,000	,925	,797
	LDR	,925	1,000	,738
	CAR	,797	,738	1,000
Sig. (1-tailed)	ROA	.	,000	,002
	LDR	,000	.	,005
	CAR	,002	,005	.
N	ROA	11	11	11
	LDR	11	11	11
	CAR	11	11	11

(Sumber : Data diolah SPSS 20)

Berdasarkan tabel 4.9 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai korelasi antara variabel *Loan to Deposit Ratio* (LDR) (X1) dengan *Return On Asset* (ROA) sebesar 0,925 (92,5%), korelasinya bersifat positif dan sangat kuat karena berada direntang (0,80 – 1,000).
- Nilai korelasi antara variabel *Capital Adequacy Ratio* (CAR) (X2) dengan *Return On Asset* (ROA) sebesar 0,797 (79,7%), korelasinya bersifat positif dan kuat karena berada direntang (0.60 – 0.799).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,993	,205		9,726	,000
LDR	,018	,004	,739	4,161	,003
CAR	,019	,014	,252	1,418	,194

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa R Square adalah 0,885. Hal ini diartikan bahwa pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) sebesar 88,5%. Sedangkan sisanya 11,5% diperoleh oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t adalah pengujian koefisien regresi persial individual yang digunakan untuk membandingkan t tabel dan t hitung. Uji ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan data yang diolah oleh penulis.

Dengan demikian diperoleh model penelitian sebagai berikut :

$$Y = 1.993 + 0,018X_1 + 0,019X_2$$

a. Konstanta (α)

Nilai konstanta sebesar 1.993 yang menunjukkan apabila variabel *Loan to Deposit Ratio* dan *Capital Adequacy Ratio* tidak ada perubahan atau = 0 maka akan meningkatkan *Return On Asset* sebesar 1.993.

b. *Loan to Deposit Ratio* (X_1) terhadap *Return On Asset* (Y)

Nilai koefisien *Loan to Deposit Ratio* untuk variabel (X_1) sebesar 0,018 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan *Loan to Deposit Ratio* 1% maka *Return On Asset* (Y) akan naik sebesar 0,018 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

c. *Capital Adequacy Ratio* (X_2) terhadap *Return On Asset* (Y)

Nilai koefisien *Capital Adequacy Ratio* untuk variabel X_2 sebesar 0,019 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa kenaikan *Capital Adequacy Ratio* 1% maka *Return On Asset* (Y) akan naik sebesar 0,019 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Dengan demikian diperoleh model penelitian sebagai berikut :

$$Y = 1.993 + 0,018X_1 + 0,019X_2$$

d. Konstanta (α)

Nilai konstanta sebesar 1.993 yang menunjukkan apabila variabel *Loan to Deposit Ratio* dan *Capital Adequacy Ratio* tidak ada perubahan atau = 0 maka akan meningkatkan *Return On Asset* sebesar 1.993.

e. *Loan to Deposit Ratio* (X_1) terhadap *Return On Asset* (Y)

Nilai koefisien *Loan to Deposit Ratio* untuk variabel (X_1) sebesar 0,018 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan *Loan to Deposit Ratio* 1% maka *Return On Asset* (Y) akan naik sebesar 0,018 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

f. *Capital Adequacy Ratio* (X_2) terhadap *Return On Asset* (Y)

Nilai koefisien *Capital Adequacy Ratio* untuk variabel X_2 sebesar 0,019 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa kenaikan *Capital Adequacy Ratio* 1% maka *Return On Asset* (Y) akan naik sebesar 0,019 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh LDR dan CAR terhadap ROA. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi kemudian dikalikan dengan 100%.

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,941 ^a	,885	,856	,1137051	2,270

a. Predictors: (Constant), CAR, LDR

b. Dependent Variable: ROA

Tabel 7
Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,993	,205		9,726	,000
	LDR	,018	,004	,739	4,161	,003

CAR	,019	,014	,252	1,418	,194
-----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: ROA

(Sumber : Data diolah SPSS 20)

Dari tabel 7 diatas dapat dijelaskan hasil perolehan data yaitu :

1) Uji variabel *Loan to Deposit Ratio* (X_1) terhadap *Return On Asset*

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa *Loan to Deposit Ratio* (X_1) mempunyai t_{hitung} sebesar 4,161 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = 11-2-1$ maka diperoleh T_{tabel} sebesar 2,306.

Pada kedua perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,161 > 2,306$) maka H_{a1} diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa LDR memiliki pengaruh signifikan terhadap ROA.

2) Uji variabel *Capital Adequacy Ratio* (X_2) terhadap *Return On Asset*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa *Capital Adequacy Ratio* (X_2) mempunyai t_{hitung} sebesar 1,418 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = 11-2-1$ maka diperoleh T_{tabel} sebesar 2,306 pada kedua perhitungan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,418 < 2,306$), maka CAR tidak berpengaruh dan signifikan secara parsial pada ROA. Artinya hipotesis H_{a2} ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa CAR tidak terdapat pengaruh terhadap ROA.

b. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (LDR dan CAR) berpengaruh secara signifikan bersama – sama terhadap variabel dependen (ROA). Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05, hasil output dari uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,795	2	,398	30,760	,000 ^b
Residual	,103	8	,013		
Total	,899	10			

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), CAR, LDR

Dari hasil uji dapat dilihat F_{hitung} sebesar 30,760 dan nilai signifikasi sebesar 0,000. F_{tabel} pada tingkat signifikan 0.05 dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau $(3-1) = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $11-2-1 = 8$, hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 4,46. Pada kedua perhitungan $F_{hitung} 30,760 > F_{tabel} 4,46$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_{a3} diterima artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel LDR dan CAR secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel ROA.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- Secara Parsial variabel Loan To Deposit Ratio (LDR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Return On Asset (ROA) Pada Bank BCA,, hal ini dapat dilihat dari uji t dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,161 > 2,306$) dengan tingkat sig $0,003 < 0,05$ sehingga jatuh pada daerah penerimaan H_a , maka H_{a1} diterima. Dengan kata lain, LDR korelasinya sangat kuat sebesar 92,5% berpengaruh secara signifikan terhadap ROA pada PT Bank Central Asia Tbk.
- Secara Parsial variabel Capital Adequacy Ratio (CAR) Tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Return On Asset (ROA) Pada Bank BCA, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,418 < 2,306$) dengan tingkat sig $0,194 < 0,05$, maka H_{a2} ditolak.
- Secara simultan variabel Loan to Deposit Ratio (ROA) dan Capital Adequacy Ratio (CAR) memiliki pengaruh terhadap Return On Asset (ROA) secara positif signifikan pada perusahaan

Pada Bank BCA,. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji F dengan Fhitung 30,760 > Ftabel 4,46 dan tingkat sig 0,000 < 0,05 maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Dapat diartikan bahwa LDR dan CAR memiliki pengaruh sebesar 88,5% sedangkan sisanya 11,5% diperoleh dari faktor – faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain, LDR dan ROA secara simultan dapat dijadikan bahan pertimbangan terhadap pengaruh ROA pada PT Bank Central Asia Tbk

2. Saran

- a. Bagi pihak manajemen perusahaan diharapkan selalu menjaga tingkat likuiditas. Dengan menstabilkan dan menjaga rasio LDR diposisi ideal serta memperhatikan kualitas kredit yang disalurkan untuk menghindari terjadinya kredit yang bermasalah sehingga dapat memperoleh keuntungan dari kredit yang disalurkan bagi bank.
- b. Pihak perbankan harus selalu menjaga dan menstabilkan rasio CAR karena semakin tinggi CAR maka semakin kuat kemampuan bank tersebut untuk menanggung resiko dari setiap pinjaman atau aktiva produktif yang berisiko.
- c. Dengan meningkatnya tingkat kesehatan perbankan melalui analisis terhadap berbagai kondisi yang terjadi dan kebijakan yang tepat terkait dengan kecukupan modal, pengelolaan kredit bermasalah, likuiditas dan kemampuan perbankan dalam menghasilkan laba sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap investor.

DAFTAR PUSTAKA

- Dendawijaya, Lukman. 2009. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husnan, Saud. 1998. *Pembelajaran Perusahaan*. Edisi Ketiga. Liberty. Yogyakarta.
- Kasmir. 2014. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabeta.
- JURNAL
- Wita, N. (2018). ANALISIS PENGARUH CAR, LDR, NIM, DAN BOPO TERHADAP PERTUMBUHAN LABA BANK-BANK UMUM PEMERINTAH PERIODE 2010-2015. *Jurnal Mandiri*, 2(1), 43-64
- WEBSITE
- Website: www.bca.co.id
- Website: www.idx.co.id
- Website: www.wikipedia.co.id

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAHKOTA PETRIEDO INDOPERKASA JAKARTA UTARA

Priehadi dhasa eka dan Suwanto
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
Dosen01577@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mahkota Petriedo indoperkasa, Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mahkota Petriedo indoperkasa, Metode penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif, yaitu melalui pendekatan, pengumpulan data dan analisa menggunakan statistik. Data yang digunakan melalui teknik observasi dan kuesioner, dari 10 pernyataan gaya kepemimpinan, 10 pernyataan motivasi kerja, 10 pernyataan kinerja karyawan, dengan populasi dalam penelitian adalah PT Mahkota Petriedo indoperkasa sebanyak 55 responden dengan menggunakan sampel jenuh dan keputakaan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validasi, uji realabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji signifikansi (uji t) dan uji signifikansi (uji f). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan sebesar 0,688 artinya memiliki kontribusi yang kuat antara Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,473, maka dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Diperoleh persamaan regresinya $Y = 9,668 + 0,320X_1 + 0,446X_2$. Nilai konstanta sebesar 9,668, apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak ada atau bernilai nol maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar 9,668 *point*. Nilai 0,320 menunjukkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada motivasi kerja maka setiap perubahan 1 unit pada gaya kepemimpinan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,320 *point*. Nilai 0,446 menunjukkan apa bila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada gaya kepemimpinan maka setiap perubahan 1 unit pada motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,446 *point*. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($23,356 > 2,780$) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*), demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik, non fisik dan mental. Salah satunya adalah insentif yang diterima. Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-

simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian diatas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Insentif merupakan suatu motivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar (Brantas:117).

PT Mahkota Petriedo Indoperkasa sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail yang memproduksi *Shoes, Apparel, bag* dan *Accessories*. saat ini sedang dihadapi dengan permasalahan struktur yang belum optimal, yaitu kurang terjalinnya hubungan profesional pemimpin dan bawahan sebagai mitra bekerja dan kebijakan pemimpin yg kerap berubah-ubah, kurangnya hubungan perilaku antara atasan dan bawahan yang kurang harmonis, kurangnya pemberian solusi yang kreatif atas masalah yang terjadi, serta kurangnya untuk mendengarkan masukan yang diberikan oleh bawahan, dan pemberian motivasi ke bawahan pemimpin kepada bawahannya sehingga menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan data di atas PT Mahkota Petriedo Indoperkasa mengalami penurunan kinerja karyawan di karenakan banyak unsur penilaian tidak sesuai target yg di tetapkan perusahaan. Sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAHKOTA PETRIEDO INDOPERKASA”**.

2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mahkota Petriedo Indoperkasa

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Mahkota Petriedo Indoperkasa
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mahkota Petriedo Indoperkasa
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Mahkota Petriedo Indoperkasa.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut sjafrudin dan aida (2009:137) seorang manajer perlu memiliki kemampuan mengelola karyawan secara efektif, keterampilan manajemen dan kemampuan memimpin. Selain itu, manajer harus memahami dan menyadari bahwa tantangan terpenting yang dihadapi adalah bagaimana menerapkan ketiga aspek tersebut secara tepat dalam situasi tertentu untuk mencapai hasil optimum berupa mutu sumber daya manusia yang memuaskan. Sedangkan menurut Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting dalam organisasi karena kepemimpinan bisa menentukan kemajuan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus memiliki kepemimpinan yang baik agar tujuan dari organisasi tersebut bisa dicapai. Sebaliknya Kepemimpinan didefinisikan sebagai pemimpin yang mampu memotivasi karyawannya agar

karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan yang diinginkan. Menurut Martha Andy Pradana (2013:4) pengaruh ideal merupakan proses pemimpin mempengaruhi bawahan dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat, kharisma atau pengaruh ideal yg berkaitan dengan reaksi bawahan terhadap pemimpin. Pemimpin yang inspirasional adalah seorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari bawahannya, perhatian secara individual merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memperoleh kekuasaan dengan bertindak sebagai pembimbing.

2. Motivasi Kerja

Dalam pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Menurut Hasibuan (2010:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya untuk kembali segar.

Menurut Brantas (2009:101) bahwa motivasi ini merupakan subjek penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga mencapai keinginan para karyawan sekaligus tercapai tujuan organisasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna menapai tujuan kepuasan dirinya.

3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja (*performance*) menurut moehirono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

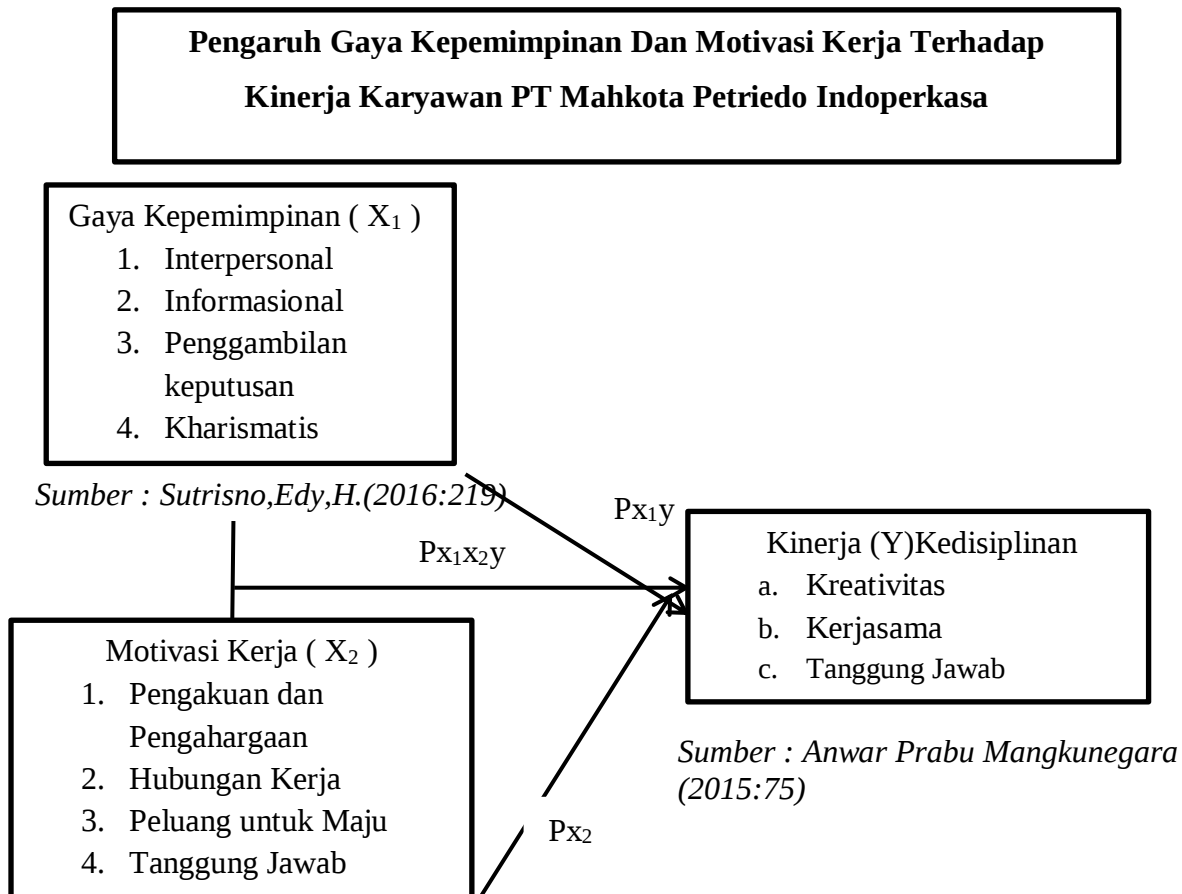
4. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang sifatnya sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2016:64) mengatakan bahwa “Hipotesis adalah pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya”.

- Ha₁ : Diduga gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Mahkota Petriedo Indoperkasa
- Ha₂ : Diduga motivasi kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Mahkota Petriedo Indoperkasa

Ha₃ : Diduga gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Mahkota Petriedo Indoperkasa

5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Mahkota Petriedo Indoperkasa, yang beralamat Jl. Kubur Koja No. 40N, Penjaringan, Jakarta Utara, Telepon (021) 668 3491 Fax (021) 668 3501. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yang dimulai dari bulan Juni 2018 sampai Agustus 2018.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif, berdasarkan jenis data penelitian, data tersebut termasuk data kuantitatif yang berupa data hasil kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:6) Mengatakan bahwa penelitian asosiatif (hubungan) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:215) mendefinisikan populasi sebagai berikut : “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan PT Mahkota Petriedo Indoperkasa Jakarta Utara 55 orang yang terdiri dari periode bulan Juni 2018.

Menurut Sugiyono (2016:215) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (2010:131), berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Jika sampel di bawah 100 akan menggunakan Sempel Jenuh.

Pengertian sampel jenuh menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap PT Mahkota Petriedo Indoperkasa Jakarta Utara dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data nyata (*riil*) yang lebih relevan dan meneliti secara langsung atas objek penelitian dimana data yang telah diperoleh dapat digunakan untuk tambahan dalam melakukan analisis. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah”.

5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala pengukuran. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a) Sejarah Singkat Perusahaan

PT Mahkota Petriedo Indoperkasa merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang perdagangan barang. Berdasarkan pasal 1 UUPT no. 40/2007 pengertian dari perseroan terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta pelaksanaannya. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1973 dan berlokasi di Jl. Kubur Koja no.40 N Penjaringan, Jakarta Utara.

Tujuan dan aktivitas di dirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh manfaat ekonomi yang layak dan menguntungkan. Dalam hal ini usaha yang dipilih harus benar –

benar memiliki peluang untuk di kembangan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Pengalaman yang dimiliki PT Mahkota Petriedo Indoperkasa yaitu menjual barang sudah lebih dari 46 tahun berjualan retail fashion brand Kickers.

b) Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Menjadi perusahaan yang mampu memberikan kepuasan produk kepada konsumen seiring dengan perkembang fashion yang terjadi saat ini.

2) Misi

a) Memberikan pelayanan, mutu dan kepuasan yang terbaik kepada pelanggan

b) Membangun serta menciptakan citra terbaik perusahaan.

c) Serta turut berpartisipasi dalam pembangunan negara Republik Indonesia.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas (Uji Instrumen)

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,328	0.266	Valid
2	0,370	0.266	Valid
3	0,411	0.266	Valid
4	0,538	0.266	Valid
5	0,810	0.266	Valid
6	0,447	0.266	Valid
7	0,746	0.266	Valid
8	0,826	0.266	Valid
9	0,826	0.266	Valid
10	0,451	0.266	Valid

Dari data tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai *Chronbach Alpha* lebih besar dari 0.266, maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,386	0.266	Valid
2	0,478	0.266	Valid
3	0,332	0.266	Valid
4	0,525	0.266	Valid
5	0,561	0.266	Valid
6	0,393	0.266	Valid
7	0,648	0.266	Valid
8	0,476	0.266	Valid
9	0,460	0.266	Valid
10	0,607	0.266	Valid

Dari data tabel di atas, variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0.266, maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	<i>r hitung</i>	<i>r table</i>	Keputusan
1	0,433	0.266	Valid
2	0,599	0.266	Valid
3	0,311	0.266	Valid
4	0,552	0.266	Valid
5	0,539	0.266	Valid
6	0,574	0.266	Valid
7	0,715	0.266	Valid
8	0,652	0.266	Valid
9	0,759	0.266	Valid
10	0,514	0.266	Valid

Dari data tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0.266, maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	<i>Chronbatch Alpa</i>	<i>Standar Chronbatch Alpa</i>	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan(X_1)	0,766	0.60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,642	0.60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,763	0.60	Reliabel

c. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 4.18
Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,668	4,400		2,197	,032
GAYA KEPEMIMPINAN	,320	,135	,337	2,374	,021
MOTIVASI KERJA	,446	,156	,407	2,865	,006

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresinya $Y = 9,668 + 0,320X_1 + 0,446X_2$.

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut maka disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,668, apabila Gaya kepemimpinan dan motivasi kerjatidak ada atau bernilai nol maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar 9,668point.
- 2) Nilai 0,320 menunjukkan apa bila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada motivasi kerja maka setiap perubahan 1 unit pada gaya kepemimpinan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,320point.
- 3) Nilai 0,446 menunjukkan apa bila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada gaya kepemimpinan maka setiap perubahan 1 unit pada motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,446 point.

d. Analisis Koefisien Korelasi (R).

**Tabel 4.23 Koefisien Korelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,473	,453	2,972

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

f. Analisis Koefisien Determinasi (R-Square).

**Tabel 4.25 Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,390	,379	3,167

a. Predictors: (Constant),GAYA kEPEMIMPINAN

Nilai koefisien determinasi (*R-square*)sebesar 0,390 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X_1) berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 39,0% sedangkan sisanya 61% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 4.26 Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,405	3,099

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*)sebesar 0,416 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 41,6% sedangkan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 4.27 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,473	,453	2,972

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,473, maka dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

f. Uji Signifikansi (Uji t).

Tabel 4.28
Hasil Pengolahan uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,493	3,942		4,184	,000
GAYA KEPEMIMPINAN	,593	,102	,625	5,822	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($5,822 > 2,006$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Tabel 4.29
Hasil Pengolahan uji t variabel Motivasi Kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,860	4,486		2,644	,011
MOTIVASI KERJA	,706	,115	,645	6,146	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($6,146 > 2,006$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah penulis dapatkan dari hasil penelitian maka penulis menarik kesimpulan serta saran yang diharapkan dapat berguna pada PT Mahkota petriedo indoperkasa Jakarta Utara adalah berdasarkan penelitian, Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan sebesar 0,688 artinya memiliki kontribusi yang kuat antara Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,473, maka dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Diperoleh persamaan regresinya $Y = 9,668 + 0,320X_1 + 0,446X_2$. Nilai konstanta sebesar 9,668, apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak ada atau bernilai nol maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar 9,668 *point*. Nilai 0,320 menunjukkan apa bila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada motivasi kerja maka setiap perubahan 1 unit pada gaya kepemimpinan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,320 *point*. Nilai 0,446 menunjukkan apa bila konstanta tetap dan tidak ada motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,446 *point*. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (23,356 > 2,780) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang penulis berikan sehubungan dengan masalah yang di bahas dalam penelitian ini disarankan agar perusahaan mensosialisasikan lebih baik terkait karyawan saling mengingatkan dan meningkatkan kesadaran karyawan harus menyesuaikan diri terhadap SOP yang berlaku di perusahaan dan pemimpin harus membuat forum diskusi di rapat koordinasi agar komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik serta pemimpin harus menjadi penutan dan kebanggaan karyawan yang di pimpinnya. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada tiga variabel saja sebab terdapat kemungkinan variabel - variabel lain yang mempunyai pengaruh yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak hanya gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, "*Analisis Regresi*", Yogyakarta, 2010.
- Arikunto, Suharsimi, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", Pt. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Edi Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Kencana, Jakarta, 2014
- Ghozali, Imam, "*Mengenai Uji Dalam Spss*", Edisi Ketiga, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2013.
- _____, "*Aplikasi Analisis Smultoivariate Spss Cetakan Keempat*". Badan Penerbit Universitas Diponogoro. Semarang. 2014.
- Hasibuan, Melayu S.P., Haji. "*Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah Ed, Revisi Cet.7*". Jakarta: Bumiaksara 2013.

PENGARUH NET INTEREST MARGIN (NIM) DAN BIAYA OPERASIONAL PENDAPATAN OPERASIONAL (BOPO) TERHADAP RETURN ON ASSET (ROA) PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA, TBK

Eni Puji Astuti¹ , Farah Maulia Husna²

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

E-mail: dosen00807@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara *Net Interest Margin* (NIM) dan Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO) Terhadap *Return On Assets* (ROA). Sampel penelitian ini adalah laporan keuangan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. tahun 2008 sampai dengan tahun 2017, penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan alat uji berupa SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Net Interest Margin* berpengaruh positif terhadap *Return On Assets*, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,021 > 2,365$) dan tingkat signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,019 < 0,05$) dan Biaya Operasional Pendapatan Operasional memiliki pengaruh negatif terhadap *Return On Assets*, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-7,166 > 2,365$) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). *Net Interest Margin* (NIM) dan Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO) berpengaruh positif terhadap *Return On Assets* (ROA), dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($26,298 > 4,46$) dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,001 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi yang di dapat sebesar 0,849 atau 84,9 % artinya sebanyak 15,1 % kemungkinan dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Keywords : *Net Interest Margin; BOPO; Return On Asset*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Peranan perbankan di dalam suatu negara menjadi penggerak perekonomian suatu negara. Sektor perbankan dalam sistem keuangan memegang peranan penting sebagai lembaga intermediasi. Perbankan memediasi antara masyarakat yang memiliki kelebihan dana dengan masyarakat yang memerlukan dana. Bank dikenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya yaitu menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan dana kepada masyarakat, dan melakukan jasa-jasa lain dibidang perbankan. Fungsi bank sebagai lembaga intermediasi ini membuat bank memiliki kedudukan yang sangat strategis, yakni sebagai penunjang kelancaran sistem pembayaran, pelaksana kebijakan moneter, penghimpun dana dan penyalur dana kepada masyarakat yang akan meningkatkan arus dana untuk investasi, modal kerja maupun konsumsi. Dengan demikian, bank yang sehat, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan sangat diperlukan demi meningkatkan perekonomian nasional.

Adanya persaingan dalam industri perbankan yang kini semakin tajam, terlebih didorong oleh perkembangan pengetahuan masyarakat yang semakin selektif dalam memilih bank, yaitu bank yang dapat memberikan pelayanan keuangan berkualitas bagi bisnis dan pribadinya. Salah satu pilar agar industri perbankan mampu bertahan dalam tatanan ekonomi global di mana intensitas persaingan antar bank semakin tinggi adalah perbankan mempunyai kinerja yang baik. Salah satu dimensi pokok kinerja perbankan

adalah kinerja keuangan. Kinerja keuangan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan termasuk perbankan, karena kinerja keuangan tersebut merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya.

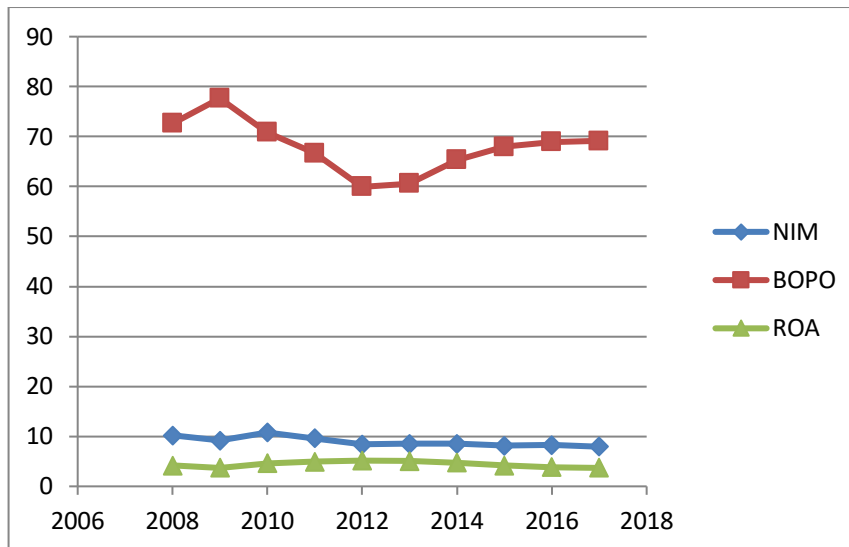
Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur tingkat profitabilitas suatu perusahaan adalah *Return on Equity* (ROE) untuk perusahaan pada umumnya dan *Return On Asset*(ROA) pada industri perbankan. Keduanya dapat digunakan dalam mengukur besarnya kinerja keuangan pada industri perbankan. Namun umumnya, ROE hanya mengukur *return* yang diperoleh dari investasi pemilik perusahaan, sedangkan ROA lebih memfokuskan kemampuan perusahaan untuk memperoleh *earning* dalam operasi perusahaan, sehingga dalam penelitian ini profitabilitas akan diproksikan dengan ROA sebagai ukuran kinerja perbankan (Mamduh, 2014).

Tidak sedikit bank yang tingkat profitabilitasnya cenderung rendah, karena faktor perkembangan jaman, faktor persaingan yang semakin ketat, atau bahkan faktor manajemen bank dalam operasinya kurang baik dan pengelolaan keuangannya yang kurang dikendalikan sehingga banyak bank yang tidak dapat bertahan dan berkembang menjadi lebih besar. Akan tetapi tidak sedikit pula bank yang mampu menangani kendala-kendala dalam aktivitas operasinya sehingga dapat terus bertahan juga berkembang menjadi lebih besar dan bersaing dalam bidang usahanya sekalipun belum sepenuhnya berkembang secara maksimal. Salah satu contoh perbankan yang masih berusaha untuk berkembang dan bertahan yakni Bank Rakyat Indonesia Tbk, bertempat di Gedung BRI I, Jl. Jenderal Sudirman Kav. 44-46, Jakarta.

Tabel 1
NIM, BOPO dan ROA Bank Rakyat Indonesia Tbk
(Dalam Persen)

Tahun	NIM	BOPO	ROA
2008	12,27	62,83	3,59
2009	11,22	67,47	3,12
2010	13,32	62,53	3,69
2011	12,06	56,26	3,99
2012	10,40	49,45	4,33
2013	10,16	50,19	4,46
2014	10,39	53,31	3,85
2015	10,32	55,70	3,70
2016	10,50	57,58	3,39
2017	10,15	60,20	3,29

Sumber : www.ir-bri.com



Grafik 1
Perubahan NIM, BOPO dan ROA

Didirikan sejak 16 Desember 1895, Bank Rakyat Indonesia Tbk mampu bertahan hingga kini di tengah pesatnya perkembangan zaman serta persaingan bank-bank baru yang bermunculan. Namun, berdasarkan tabel 1.1 dan grafik 1.1 menunjukkan bahwa terjadi perubahan yang fluktuatif namun cenderung terus menurun dengan NIM dan BOPO yang mempengaruhi ROA bank. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa bank belum mampu mengoptimalkan NIM dan BOPO yang ada, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh *Net Interest Margin* (NIM) dan *Biaya Operasional Pendapatan Operasional* (BOPO) Terhadap *Return On Assets* (ROA) Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk”**.

2. Perumusan Masalah

Dari pembahasan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh *net interest margin* secara parsial terhadap *return on assets* pada Bank Rakyat Indonesia Tbk, periode 2008-2017 ?
- b. Bagaimana pengaruh biaya operasional pendapatan operasional secara parsial terhadap *return on assets* pada Bank Rakyat Indonesia Tbk, periode 2008-2017 ?
- c. Bagaimana pengaruh *net interest margin* dan biaya operasional pendapatan operasional secara simultan terhadap *return on assets* pada Bank Rakyat Indonesia Tbk, periode 2008-2017?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui *net interest margin* pada Bank Rakyat Indonesia Tbk pada periode 2008-2017.
- b. Untuk mengetahui biaya operasional pendapatan operasional pada Bank Rakyat Indonesia Tbk pada periode 2008-2017.
- c. Untuk mengetahui *return on assets* pada Bank Rakyat Indonesia Tbk pada periode 2008-2017.

- d. Untuk mengetahui pengaruh *net interest margin* dan biaya operasional pendapatan operasional terhadap *return on assets* pada Bank Rakyat Indonesia Tbk pada periode 2008-2017.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Net Interest Margin* (NIM)

Menurut Iswi Hariyani (2010:54), NIM adalah kemampuan manajemen bank dalam mengelola aktiva produktifnya untuk menghasilkan pendapatan bunga bersih. Pendapatan bunga bersih diperoleh dari pendapatan bunga dikurangi beban bunga. Semakin besar rasio ini maka meningkatnya pendapatan bunga atas aktiva produktif yang dikelola bank sehingga kemungkinan suatu bank dalam kondisi bermasalah semakin kecil.

Sama halnya menurut Frianto Pandia (2012:71), NIM merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam mengelola aktiva produktifnya untuk menghasilkan pendapatan bunga bersih. Dengan kata lain *Net Interest Margin* (NIM) dapat diartikan sebagai selisih antara pendapatan bunga dengan biaya bunga sebagai bagian atau proporsi dari total aset atau aktiva produktif bank. Rasio ini dapat memberikan informasi mengenai kemampuan manajemen bank dalam mengelola aset produktifnya untuk menghasilkan pendapatan bunga bersih. Aset produktif terdiri dari giro pada bank lain, penempatan pada Bank Indonesia dan bank lain, efek-efek, obligasi pemerintah, efek yang dibeli dengan janji dijual kembali (*reserve repo*), tagihan derivatif, kredit yang diberikan, tagihan akseptasi, komitmen dan kontinjensi.

2. Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO)

BOPO menurut kamus keuangan adalah kelompok rasio yang mengukur efisiensi dan efektivitas operasional suatu perusahaan dengan jalur membandingkan satu terhadap lainnya. Berbagai angka pendapatan dan pengeluaran dari laporan rugi laba dan terhadap angka-angka dalam neraca. Rasio biaya operasional adalah perbandingan antara biaya operasional dan pendapatan operasional.

Menurut Frianto Pandia (2012:72) bahwa BOPO/Biaya Operasional Pendapatan Operasional ratio yang sering disebut rasio efisiensi ini digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam mengendalikan biaya operasional terhadap pendapatan operasional. Semakin kecil rasio ini berarti semakin efisien biaya operasional yang dikeluarkan bank yang bersangkutan sehingga kemungkinan suatu bank dalam kondisi bermasalah semakin kecil.

Sedangkan menurut Slamet Riyadi (2010:159), BOPO adalah rasio perbandingan antara Biaya Operasi dengan Pendapatan Operasi, semakin rendah tingkat rasio BOPO berarti semakin baik kinerja manajemen bank tersebut, karena lebih efisien dalam menggunakan sumber daya yang ada di perusahaan.

3. *Return On Assets* (ROA)

Return On Asset (ROA) merupakan bagian dari analisis rasio profitabilitas. *Return On Asset* merupakan rasio antara laba bersih yang berbanding terbalik dengan keseluruhan aktiva untuk menghasilkan laba. Rasio ini menunjukkan berapa besar laba bersih yang diperoleh perusahaan diukur dari nilai aktiva. Menurut Munawir (2010:89) *Return On Asset* (ROA) adalah sama dengan *Return On Investment* dalam analisa keuangan mempunyai arti yang sangat penting sebagai salah satu teknik analisa keuangan yang bersifat menyeluruh (komprehensif). Analisa ini sudah merupakan teknik

analisa yang lazim digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengukur efektivitas dari keseluruhan operasi perusahaan.

Menurut Kasmir (2012:201) *Return On Asset* adalah rasio yang menunjukkan hasil (*return*) atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan. Selain itu, *Return On Asset* (ROA) memberikan ukuran yang lebih baik atas profitabilitas perusahaan karena menunjukkan efektivitas manajemen dalam menggunakan aktiva untuk memperoleh pendapatan. Menurut SofianSafriHarahap (2010:305) *Return On Asset* (ROA) menggambarkan perputaran aktiva diukur dari penjualan. Semakin besar rasio ini maka semakin baik dan hal ini berarti bahwa aktiva dapat lebih cepat berputar dan meraih laba.

4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu kesimpulan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai bukti melalui data yang terkumpul. Di katakan sementara karena, jawaban yang diberi baru berdasarkan pada fakta – fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2012:70).

Menurut hasil penelitian Usman Harun (2016) NIM secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap ROA, sedangkan BOPO secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap ROA. Namun secara simultan, NIM dan BOPO berpengaruh terhadap ROA. Berbeda dengan hasil penelitian Lia Juliaha (2015) secara parsial NIM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap ROA, sedangkan BOPO secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap ROA. Secara simultan, NIM dan BOPO berpengaruh signifikan terhadap ROA. Sejalan dengan hasil penelitian Fikri Ahmad Dzulfikar (2017), secara parsial NIM berpengaruh positif signifikan terhadap ROA dan BOPO berpengaruh negative signifikan terhadap ROA. Dari hasil penelitian terdahulu, dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

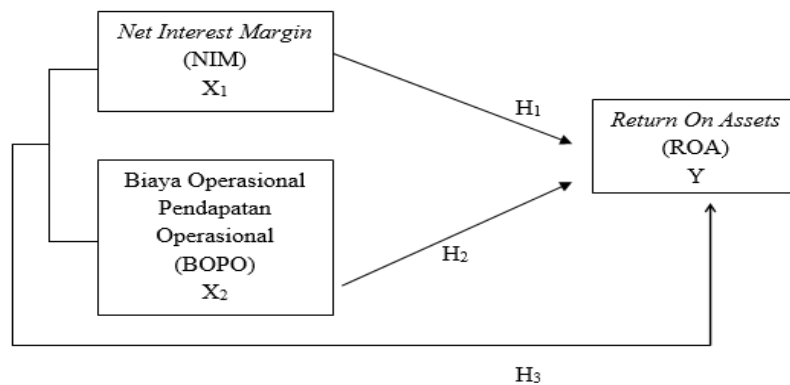
H₁ : *Net Interest Margin* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Return On Assets*.

H₂ : Biaya Operasional Pendapatan Operasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Return On Assets*.

H₃ : *Net Interest Margin* dan Biaya Operasional Pendapatan Operasional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Return On Assets*.

5. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, alur yang digunakan penulis berawal dari laporan keuangan perusahaan. Laporan keuangan yang digunakan dalam penelitian ini berupa neraca dan laporan laba/rugi. Dari neraca dan laporan laba/rugi perusahaan dapat mengetahui *Net Interest Margin*, biaya operasional dengan pendapatan operasional dan *return on assets*. Untuk mengoperasikan variabel-variabel yang termasuk ke dalam penelitian ini, maka penulis menentukan *Net Interest Margin* dan Biaya Operasional Pendapatan Operasional sebagai variabel bebas (X) dan *return on assets* sebagai variabel terikat (Y). Kerangka berfikir untuk menjelaskan variabel - variabel tersebut dapat dituangkan dalam gambar berikut ini :



Gambar 1 Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Sugiyono (2011:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu. Populasi yang dimaksud di sini adalah keseluruhan Laporan Keuangan Bank Rakyat Indonesia Tbk.

2. Sampel

Sugiyono (2011:80) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representif (mewakili).

3. Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah aspek profitabilitas yang diukur ROA. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini yaitu NIM (Net Interest Margin) dan BOPO (Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional)

a. Net Interest Margin (NIM)

Menurut Iswi Hariyani (2010:54), kemampuan manajemen bank dalam mengelola aktiva produktifnya untuk menghasilkan pendapatan bunga bersih. Pendapatan bunga bersih diperoleh dari pendapatan bunga dikurangi beban bunga. Semakin besar rasio ini maka meningkatnya pendapatan bunga atas aktiva produktif yang dikelola bank sehingga kemungkinan suatu bank dalam kondisi bermasalah semakin kecil. *Net Interest Margin* (NIM) di proyeksikan dengan menggunakan rumus :

$$NIM = \frac{(\text{Pendapatan bunga} - \text{Biaya bunga})}{\text{Total Kredit}} \times 100\%$$

b. *Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO)*

Menurut Iswi Hariyani (2010:54), rasio efisiensi ini digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam mengendalikan biaya operasional terhadap pendapatan operasional. Semakin kecil rasio ini berarti semakin efisien biaya operasional yang dikeluarkan bank yang bersangkutan sehingga kemungkinan suatu bank dalam kondisi bermasalah semakin kecil. Biaya operasional dihitung berdasarkan penjumlahan dari total dari beban bunga dan total beban operasional lainnya. Pendapatan operasional adalah penjumlahan dari total pendapatan bunga dan total pendapatan operasional lainnya, apabila di proyeksikan dengan rumus :

$$BOPO = \frac{\text{Biaya Operasional}}{\text{Pendapatan Operasional}} \times 100\%$$

c. *Return On Asset (ROA)*

Menurut Munawir (2010:89), rasio profitabilitas yang dimaksudkan untuk dapat mengukur kemampuan perusahaan dengan keseluruhan dana yang digunakan untuk operasinya perusahaan untuk menghasilkan laba. *Return On Asset (ROA)* apabila di proyeksikan dengan menggunakan rumus :

$$ROA = \frac{\text{Laba Sebelum Pajak}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$$

4. **Metode Analisis Data**

Teknik analisis yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel dependen yang digunakan adalah *Return on Asset (ROA)* dan variabel independennya adalah *Net Interest Margin (NIM)* dan *Biaya Operasi dan Pendapatan Operasi (BOPO)*, Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$ROA = \alpha + \beta_1 \text{ NIM} + \beta_2 \text{ BOPO} + \varepsilon_i$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam persamaan linier. Berdasarkan perhitungan persamaan regresi antara NIM (X1), BOPO (X2), terhadap ROA (Y) dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 2
Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,490	,637		10,195	,000		
BOPO (X2)	-,083	,012	-1,113	7,166	,000	,696	1,437
NIM (X1)	,183	,061	,469	3,021	,019	,696	1,437

a. Dependent Variable: ROA

(Sumber : *Output SPSS 22*)

Dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = ROA

α = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

β = Koefisien variabel independent

X_1 = NIM

X_2 = BOPO

e = *Error*

Model Regresi Linear Berganda :

$$Y : 6,490 + 0,183 (NIM) + -0,083 (BOPO)$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) adalah 6,490 , ini dapat diartikan jika *Net Interest Margin* dan *Biaya Operasional Pendapatan Operasional* adalah 0, maka nilai *Return On Assets* adalah 6,490.
- Nilai koefisien regresi variabel *Net Interest Margin* (X_1) bernilai positif yaitu 0,183 , hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Net Interest Margin* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *Return On Assets* sebesar 0,183 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak dilakukan atau sama dengan 0.
- Nilai koefisien regresi variabel *Biaya Operasional Pendapatan Operasional* (X_2) bernilai negatif yaitu -0,083 , hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Biaya Operasional Pendapatan Operasional* sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan *Return On Assets* sebesar 0,083 , dengan asumsi variabel lainnya tidak dilakukan atau sama dengan 0.

Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda adalah :

Uji T (Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengasumsikan variabel lain adalah konstan. Pembuktiannya dengan jika melihat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan

nilai probabilitas sig lebih kecil 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,490	,637		10,195	,000
BOPO (X2)	-,083	,012	-,113	-7,166	,000
NIM (X1)	,183	,061	,469	3,021	,019

a. Dependent Variable: ROA

(Sumber : *Output SPSS versi 22*)

$$T_{\text{tabel}} = (\alpha/2 : n-k-1)$$

$$= (0,05/2 : 10-2-1)$$

$$= (0,025 : 7)$$

$$= 2,36462$$

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui :

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai $T_{\text{hitung}} 3,021 > T_{\text{tabel}} 2,365$ sehingga dapat disimpulkan H_1 di terima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *Net Interest Margin* terhadap *Return On Assets*.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan diketahui nilai T_{hitung} sebesar $-7,166 > T_{\text{tabel}} 2,365$ sehingga dapat disimpulkan H_2 di terima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *Biaya Operasional Pendapatan Operasional* terhadap *Return On Assets*.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen secara simultan yang digunakan mampu menjelaskan variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas sig lebih kecil 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) dan F_{tabel} dengan nilai F_{hitung} . Jika F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , maka keputusannya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Arti secara statistik, data yang digunakan membuktikan bahwa variabel independen (X) berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (Y).

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,480	2	,740	26,298	,001 ^b
Residual	,197	7	,028		
Total	1,677	9			

a. Dependent Variable: ROA

- b. Predictors: (Constant), NIM (X1), BOPO (X2)

(Sumber : Output SPSS versi 22)

$$\begin{aligned}F_{\text{tabel}} &= (k : n-k) \\&= (2 : 10-2) \\&= (2 : 8) \\&= 4,46\end{aligned}$$

Berdasarkan output diatas diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} 26,298 > F_{\text{tabel}} 4,46$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 di terima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *Net Interest Margin* (NIM) dan *Biaya Operasional Pendapatan Operasional* (BOPO) secara simultan terhadap *Return On Assets* (ROA).

PENUTUP

1. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Net Interest Margin* (NIM) secara parsial berpengaruh positif terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk pada periode 2008-2017. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,021 > 2,365$) dengan tingkat signifikan variabel (*Net Interest Margin*) sebesar 0,019 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,019 < 0,05$), sehingga dapat di simpulkan bahwa H_1 diterima. Selanjutnya *Biaya Operasional Pendapatan Operasional* (BOPO) secara parsial berpengaruh negatif terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk pada periode 2008-2017. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-7,166 > 2,365$) dengan tingkat signifikan variabel (*Biaya Operasional Pendapatan Operasional*) sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat di simpulkan bahwa H_2 diterima. Sedangkan variabel *Net Interest Margin* (NIM) dan *Biaya Operasional Pendapatan Operasional* (BOPO) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk pada periode 2008-2017. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($26,298 > 4,46$) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga dapat di simpulkan bahwa H_3 diterima. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (KD), berkontribusi besar pengaruh *Net Interest Margin* (NIM) dan *Biaya Operasional Pendapatan Operasional* (BOPO) terhadap *Return On Assets* (ROA) yaitu *Adjusted R Square* = 0,849 atau 84,9 % artinya 15,1 % yang dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

2. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar dapat memberikan hasil yang lebih baik, Manajemen Bank Rakyat Indonesia Tbk, perlu memperhatikan risiko pasar yang diproksikan dengan *Net Interest Margin* (NIM). Hal ini dapat dilakukan dengan cara menekan biaya dana, yaitu biaya bunga yang perlu di bayarkan kepada masing-masing sumber dana bank. Mengingat biaya yang harus di dikeluarkan bank akan menentukan berapa bank harus menetapkan tingkat bunga kredit yang di berikan kepada nasabah untuk memperoleh pendapatan netto, sehingga bank mendapatkan *Net Interest Margin* (NIM) yang optimal. Dengan melihat variabel Efisiensi Operasional (BOPO), maka pihak manajemen Bank Rakyat Indonesia Tbk dalam usahanya untuk meningkatkan profitabilitas (ROA) diharapkan mampu menekan besarnya BOPO, untuk itu bank perlu melakukan perbandingan antara jumlah biaya operasional dan juga pendapatan operasional yang di peroleh. Sehingga

biaya operasional yang dikeluarkan bank yang bersangkutan akan semakin efisien. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variable independen yang digunakan dalam penelitian ini ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya juga bisa mencoba meneliti dengan bank yang berbeda atau menambah periode pada tahun laporan keuangan yang akan dilakukan penelitian agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap *Return on Assets*.

DAFTAR PUSTAKA

- Hanafi, Mamduh M. dan Abdul Halim, 2014, Analisis Laporan Keuangan., Edisi tujuh., UPP AMP YKPN, Yogyakarta
- IswiHariyani. (2010). Restrukturisasi dan Penghapusan Kredit Macet. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Munawir, S. 2010. Analisis laporan Keuangan Edisi keempat. Cetakan KelimaBelas. Yogyakarta:Liberty
- Pandia, Frianto. 2012. Manajemen Dana dan Kesehatan Bank. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D., Bandung: Alfabeta.

**PENGARUH *WORKING CAPITAL TURNOVER* DAN *DEBT TO ASSET RATIO*
TERHADAP *RETURN ON ASSETS* PADA PT KALBE FARMA Tbk
PERIODE 2008-2017**

Ifa Nurmasari dan Sulistiawati
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01550@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *working capital turnover* dan *debt to asset ratio* terhadap *return on asset* baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi *Working Capital Turnover* (WCT) dan *Debt to asset Ratio* (DAR) dan variabel terikatnya yaitu *Return on Assets* (ROA). Pada penelitian ini dilakukan uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil yang diperoleh dari pengujian asumsi klasik adalah data berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, heteroskedastisitas dan terbebas dari autokorelasi. Secara parsial, *Working Capital Turnover* (WCT) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return on Assets* (ROA) dan *Debt to asset Ratio* (DAR) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Return on Assets* (ROA). Secara simultan variabel *Working Capital Turnover* (WCT) dan *Debt to asset Ratio* (DAR) berpengaruh signifikan terhadap *Return On Assets*. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,644, yang berarti bahwa sebesar 64,4% variabel *Return On Assets* (ROA) dapat dijelaskan oleh variabel *Working Capital Turnover* (WCT) dan *Debt to asset Ratio* (DAR) sedangkan sisanya 35.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Working Capital Turnover* (WCT), *Debt to Asset Ratio* (DAR) dan *Return On Assets* (ROA)

PENDAHULUAN

5. Latar Belakang

Persaingan perusahaan di Indonesia pada berbagai bidang semakin terasa ketat. Perusahaan berusaha melakukan aktivitas bisnis untuk dapat mempertahankan laba agar siklus bisnis dapat bertahan dalam jangka waktu yang panjang. Umumnya perusahaan yang baik dapat dilihat dari kondisi keuangannya yang stabil dalam memenuhi pembiayaan kebutuhan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui kondisi keuangannya dengan baik. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan mengevaluasi laporan keuangannya apakah sudah sesuai dengan harapan atau tidak. Perusahaan yang bagus, selalu bisa mengelola modal kerja bersih dengan baik, sehingga akan mendapatkan keuntungan. Perusahaan juga harus membayar kewajiban yang dimiliki agar tidak terjadi kerugian.

Untuk mengetahui kondisi keuangan perusahaan serta menilai kinerja keuangan perusahaan dapat dilihat dari bagaimana rasio keuangan perusahaan tersebut. Rasio keuangan yang ada antara lain rasio profitabilitas, rasio aktivitas, rasio likuiditas, rasio solvabilitas dan rasio pertumbuhan. Hery (2016:35), mengatakan bahwa profitabilitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aktivitas normal bisnisnya. Tujuan perusahaan yang sudah bukan hal asing lagi adalah untuk memperoleh laba. Dan besarnya laba yang telah dicapai perusahaan bisa menjadi suatu nilai atas kinerja perusahaan. Selain itu rasio profitabilitas bertujuan mengukur tingkat efektifitas manajemen dalam menjalankan operasional perusahaan. Salah satu rasio profitabilitas yang

digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan total aset yang dimilikinya adalah Return On Asset.

Return On Assets (ROA) merupakan rasio yang menunjukkan hasil (*return*) atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan. Return On Asset merupakan suatu ukuran tentang efektivitas manajemen dalam mengelola investasinya. Disamping itu hasil pengembalian investasi atau aset menunjukkan produktivitas dari seluruh dana perusahaan, baik modal pinjaman maupun modal sendiri. *Return On Assets* (ROA) digunakan untuk mengukur efektivitas dari keseluruhan operasi perusahaan (Kasmir 2015:202). Efektivitas operasi perusahaan berhubungan dengan *Working Capital Turn Over* dan *Debt to Asset*.

Working Capital Turn Over (WCT) merupakan salah satu rasio untuk mengukur atau menilai keefektifan modal kerja perusahaan selama periode tertentu. Modal kerja ini berhubungan dengan dana yang akan digunakan oleh perusahaan untuk kegiatan operasional perusahaan, misalnya kegiatan untuk membeli bahan baku, membayar tenaga kerja, dan lain-lain. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan efisiensi modal kerjanya sehingga dicapai tujuan yang diharapkan perusahaan yaitu mencapai laba yang optimum. Adanya pengelolaan perputaran modal kerja yang efektif dan efisien akan memperlancar aktivitas dan kegiatan operasional perusahaan. Untuk mengukur rasio ini, dapat dilakukan dengan membandingkan antara penjualan dengan modal kerja atau modal kerja rata-rata (Kasmir, 2015:182).

Debt to Asset Ratio (DAR) merupakan rasio yang diperoleh dari perbandingan total hutang dibagi dengan total aset. Rasio ini digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka panjang. Perusahaan akan dapat membayar hutang-hutangnya apabila perusahaan tersebut memiliki aktiva serta kekayaan yang cukup.

Salah satu perusahaan di Indonesia yang mampu bertahan dan berkembang dalam jangka waktu lama adalah PT Kalbe Farma Tbk. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1966, awal mulanya sebagai usaha farmasi yang dikelola di garasi rumah pendirinya di wilayah Jakarta Utara. Selama lebih dari 51 tahun perusahaan ini membangun merek-merek produk yang unggul dan menjangkau pasar internasional. PT Kalbe Farma Tbk menjadi perusahaan produk kesehatan serta nutrisi yang terintegrasi dengan daya inovasi, strategi pemasaran, pengembangan merek, distribusi, kekuatan keuangan, keahlian riset dan pengembangan serta produksi yang sulit ditandingi.

Dari uraian di atas, peneliti ingin melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh rasio keuangan khususnya *Working Capital Turnover* (WCT) dan *Debt to Asset Ratio* (DAR) terhadap *Return On Assets* (ROA) pada PT Kalbe Farma, Tbk. Oleh karena itu peneliti akan mengambil judul “**Pengaruh Working Capital Turnover dan Debt to Asset Ratio Terhadap Return On Assets pada PT Kalbe Farma Tbk Tahun 2008-2017**”

6. Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh *Working Capital Turnover* secara parsial terhadap *Return On Assets* pada PT Kalbe Farma Tbk periode 2008-2017?
- b. Bagaimana pengaruh *Debt to Asset* secara parsial terhadap *Return On Assets* pada PT Kalbe Farma Tbk periode 2008-2017?
- c. Bagaimana pengaruh *Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio* secara simultan terhadap *Return On Assets* pada PT Kalbe Farma Tbk periode 2008-2017?

7. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Working Capital Turnover* secara parsial terhadap *Return On Assets* pada PT Kalbe Farma Tbk periode 2008-2017?

- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Debt to Asset* secara parsial terhadap *Return On Assets* pada PT Kalbe Farma Tbk periode 2008-2017?
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio* secara simultan terhadap *Return On Assets* pada PT Kalbe Farma Tbk periode 2008-2017?

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Working Capital Turnover* (WCT)

Working Capital Turnover merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur keefektifan modal kerja yang dimiliki perusahaan dalam menghasilkan penjualan (Hery, 2016:184). Efisiensi modal kerja merupakan indikator dari manajemen modal kerja yang baik dan dapat dilihat dari *working capital turnover*. Semakin cepat periode *working capital turnover* berarti manajemen modal kerja perusahaan berjalan secara efisien sehingga pada akhirnya berdampak positif pada profitabilitas perusahaan. Menghitung WCT secara sistematis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$WCT = \frac{\text{Penjualan Bersih}}{\text{Modal Kerja}}$$

Sumber: Kasmir (2015:183)

2. *Debt to Asset Ratio* (DAR)

Debt to Asset Ratio merupakan salah satu bagian dari rasio solvabilitas atau *leverage*, rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aset perusahaan di biyai dengan utang. *Debt ratio* dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$DAR = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Aset}}$$

Sumber : Kasmir (2015:156)

3. *Return On Assets* (ROA)

Return On Assets merupakan rasio yang mengukur kemampuan perusahaan dengan keeluruhan dana yang ditanam dalam aktiva yang digunakan untuk operasinya dalam menghasilkan keuntungan (Munawir 2016:89). ROA dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}}$$

Sumber : Hery (2016:193)

4. Hipotesis

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan” (Sugiyono 2016:64). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_{a1} = Terdapat pengaruh signifikan dari *Working Capital Turnover* terhadap *Return On Assets* pada PT Kalbe Farma Tbk periode 2008-2017 secara parsial.

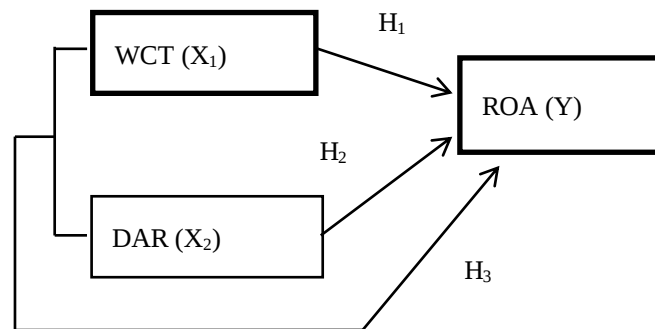
H_{a2} = Terdapat pengaruh signifikan dari *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Assets* pada PT Kalbe Farma Tbk periode 2008-2017 secara parsial.

H_{a3} = Terdapat pengaruh signifikan *Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Assets* pada PT Kalbe Farma Tbk periode 2008-2017 secara simultan.

5. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran menurut Widodo (2017:53), menyatakan bahwa konstelasi hubungan antara variabel penelitian. Konstelasi hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau

penelitian sebelumnya. Dalam menyusun kerangka berfikir penyajian dimulai dari variable yang mewakili masalah penelitian.



Gambar 1
Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

11. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil data PT Kalbe Farma Tbk yang ada pada situs perusahaan www.kalbe.co.id dan pada situs www.idx.co.id. Pelaksanaan penelitian ini dari bulan agustus 2018 sampai Desember 2018.

12. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7), kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

13. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiono 2017:80). Berdasarkan teori tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh laporan keuangan PT Kalbe Farma Tbk yang di publikasikan di www.kalbe.co.id dan www.idx.co.id.

Menurut Sugiono (2017:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam penelitian ini adalah laporan keuangan berupa neraca dan laba rugi pada PT Kalbe Farma Tbk periode tahun 2008 sampai sedang 2017.

14. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan data sekunder. Data sekunder ini diambil dari situs resmi PT Kalbe Farma Tbk (www.kalbe.co.id) dan situs www.idx.co.id.

15. Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22, yang meliputi : Regresi linear berganda, Statistik deskriptif, Uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi), dan Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

7. Hasil Penelitian

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mengemukakan gambaran umum mengenai data, dimana kita dapat mengemukakan informasi riil mengenai data penelitian yang digunakan. Berikut statistik deskriptif dalam penelitian ini.

Tabel 1
Perhitungan Nilai Maksimum, Minimum, Mean Dan Standar Deviation

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WCT	10	2.520	3.290	2.80800	.240869
DAR	10	.360	7.110	3.08100	2.084895
ROA	10	12.390	18.410	15.91000	2.021050
Valid N (listwise)	10				

Sumber : data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 1 terdapat 10 sampel penelitian, variabel *working capital turnover* memiliki nilai minimum 2.520, maximum 3.290, dan nilai rata-rata 2.808. Sedangkan *Debt to asset ratio* (DAR) memiliki nilai minimum 0.350, maximum 7.110, dan nilai rata-rata 3.081. Sementara *Return on Assets* mempunyai nilai minimum 12.390, maximum 18.410, dan nilai rata-rata sebesar 15.910.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh variabel independen yakni *Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Assets*. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda dengan persamaan kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square – OLS*). Dari tabel 2, diperoleh persamaan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 6.187 + 4.367X_1 - 0.824X_2 + e$

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.187	5.557		1.113	.302
WCT	4.367	2.062	.520	2.118	.072
DAR	-.824	.238	-.850	-3.460	.011

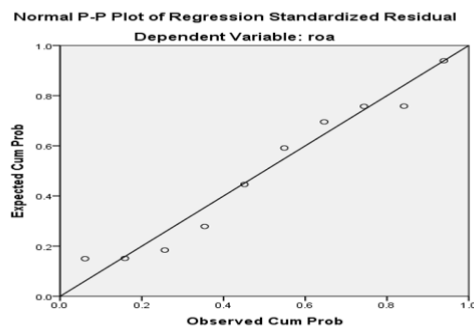
a. Dependent Variable: ROA

Sumber: data diolah SPSS 22

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2016:154), “uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak”. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.



Gambar 2
Uji Normalitas

Dari gambar 2, tampilan grafik normal probability plot terlihat titik tersebar mendekati garis normalnya dan titik-titik menyebar berhimpit disekitar diagonal sehingga hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Pengujian normalitas data secara analisis statistik dapat juga dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*. Data yang berdistribusi normal ditunjukan dengan nilai signifikansi di atas 0,05 (Imam Ghazali, 2016). Hasil pengujian normalitas pada pengujian terhadap 10 data terlihat dalam tabel 3. Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai *test statistic* sebesar 0.147 dan *asyp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 3
Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20667971
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.120
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah SPSS22

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016:103), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas”. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS 22. Hasil dari uji VIF pada tabel 4, menunjukkan bahwa kedua variabel independen (WCT dan DAR) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF <10 dan *tolerance* 0,1. Dengan demikian kedua variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi *Return On Asset* selama periode pengamatan.

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	WCT	.843	1.186
	DAR	.843	1.186

a. Dependent Variable: ROA

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen dalam model regresi. Cara yang dapat digunakan untuk mengukur heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada nilai $\text{sig} > 0,05$. Dasar pengambilan uji Glejser adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$. Dari tabel 5 nilai sig variabel *Working Capital Turnover* adalah $0,337 > 0,05$ dan variabel *Debt to Asset Ratio* sebesar $0,082 > 0,05$. Dapat disimpulkan kedua variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5
Uji Glejser
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.404	1.784		1.909	.098
	WCT	-.683	.662	-.289	-1.032	.337
	DAR	-.155	.076	-.568	-2.028	.082

a. Dependent Variable: Abs_RES

4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107), “Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya)”. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui uji autokorelasi dapat menggunakan uji *Runs Test*. Melalui hasil run test pada tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya 0.314 dan masih lebih besar dari $0,05$ maka bebas dari masalah autokorelasi.

Tabel 6
Uji Run

		Runs Test	
		Unstandardized Residual	
Test Value ^a		.06489	
Cases < Test Value		5	
Cases >= Test Value		5	
Total Cases		10	
Number of Runs		4	
Z		-1.006	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.314	

a. Median

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan meliputi; uji parsial (t-test), uji pengaruh simultan (F-test) dan uji koefisien determinasi (R^2).

1) Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (*Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio*) terhadap variabel dependen (*Return On Assets*) secara parsial. Hasil dari uji t ini bisa dilihat pada tabel 2.

a) Pengaruh *Working Capital Turnover* terhadap *Return On Assets*

Hasil pengujian secara parsial, menunjukkan bahwa *Working Capital Turnover* (WCT) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return On Assets* (ROA). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0.072 > 0,05$. Selain itu, nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, nilai t_{hitung} 2,118 < nilai t_{tabel} 2,364.

b) Pengaruh *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Assets*

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa *debt to asset ratio* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *return on assets*. Hal ini dilihat dari adanya nilai negatif dan besarnya signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Selain itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sebesar $3.460 > 2,364$.

2) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu *Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio* secara simultan terhadap variabel dependen *Return On Assets*. Berdasarkan tabel uji simultan diatas (Anova), diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6.318 > 4,74$ dan nilai signifikan lebih kecil dari syarat signifikansi yaitu $0,027 < 0,05$. Ini berarti bahwa variabel *Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio* memiliki pengaruh signifikan secara simultan.

Tabel 7
Hasil pengujian Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.657	2	11.829	6.318	.027 ^b
	Residual	13.105	7	1.872		
	Total	36.762	9			

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), DAR, WCT

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 22

3). Koefisien Determinasi

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.542	1.368246

a. Predictors: (Constant), DAR, WCT

b. Dependent Variable: ROA

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 8 besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,644. maka dapat disimpulkan bahwa *Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio* berpengaruh sebesar 64,40% terhadap *Return On Assets*, sedangkan 35,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Selain penjelasan tersebut, kita juga dapat melihat bahwa kemampuan *Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio* dalam menjelaskan *Return On Assets* sebesar 64,40%. Dengan kata lain, *Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio* bukan satu-satunya faktor yang mampu menghasilkan laba, namun terdapat variabel lain yang juga memiliki kontribusi dalam meningkatkan laba, misalnya nilai perusahaan, harga saham, ukuran perusahaan dan lain-lain.

3. Pembahasan Variabel Penelitian

a. Pengaruh *Working Capital Turnover* terhadap *Return On Assets*

Working Capital Turnover (WCT) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return On Assets* (ROA). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0.072 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu nilai $t_{hitung} 2,118 < \text{nilai } t_{tabel} 2,364$.

Working capital turnover tidak berpengaruh signifikan terhadap *return on assets* dapat terjadi karena adanya pengelolaan modal kerja yang tidak efisien terlihat dari rata-rata perputaran modal kerja PT kalbe farma, Tbk yang menurun dan melambat dimana perputaran modal kerja dari tahun 2014-2017 pergerakannya menurun. Hal ini di dukung oleh pendapat Munawir (2015:80) menyatakan apabila perputaran modal kerja rendah dapat diartikan perusahaan sedang kelebihan modal kerja karena disebabkan rendahnya perputaran persediaan. Sebaliknya jika perputaran modal kerja tinggi dan perusahaan semakin efisien dalam melakukan kegiatan usahanya maka dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan. Pengelolaan manajemen modal kerja yang baik dapat dilihat dari efisiensi modal kerja. Berkaitan dengan modal kerja dapat dijelaskan bahwa pendanaan modal kerja adalah pendanaan yang digunakan oleh perusahaan untuk melakukan kegiatan operasinya dengan menunjukkan besarnya jumlah hutang jangka pendek maupun jangka panjang terhadap seluruh kewajiban yang dimiliki oleh perusahaan (Kasmir, 2015).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Erwani (2015) yang menyatakan bahwa *Working Capital Turnover* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return On Assets*. Dimana t_{hitung} *Working Capital Turnover* sebesar 0,992 sedangkan t_{tabel} adalah 1,994 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,992 < 1,994$).

b. Pengaruh *Debt to Asset Ratio* terhadap *Return On Assets*

Berdasarkan hasil uji t pada *Debt to Assets Ratio* (DAR), menunjukkan bahwa *Debt to Assets Ratio* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Return On Assets*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi *Debt to Assets Ratio* lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu $0,011 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3.460 > 2,364$.

Debt to Asset Ratio adalah perbandingan antara utang dengan modal sendiri. Semakin besar nilai *Debt to Asset Ratio* maka menunjukkan nilai utang perusahaan yang semakin besar, sehingga tingkat keuntungan akan semakin kecil. Begitu juga sebaliknya, semakin kecil nilai *Debt to Asset Ratio*, menunjukkan hutang perusahaan yang lebih kecil, sehingga tingkat profitabilitas pada *Return On Assets* semakin besar.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Sri Rahayu (2016) yang menyatakan bahwa *Debt to Asset Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Assets*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi *Debt to Assets Ratio* (DAR) lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu $0,003 < 0,05$.

c. Pengaruh *Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio* Terhadap *Return On Assets*

Berdasarkan tabel uji simultan (Anova), diketahui nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu $6.318 > 4,74$ dan nilai signifikan lebih kecil dari syarat signifikansi ($0,027 < 0,05$). Ini

memberikan penjelasan bahwa variabel *Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama. Dari uji koefisien determinasi, *Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio* berpengaruh sebesar 64,40% terhadap *Return On Assets*, sedangkan 35,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini

PENUTUP

3. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Secara parsial *Working Capital Turnover* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Return On Assets*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,072 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $2,118 < 2,364$.
- Debt to Asset Ratio* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *Return On Assets*. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ dan dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,460 > 2,364$.
- Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Return On Assets*. Hal ini dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,318 > 4,74$ dan nilai signifikan $<$ taraf signifikansi $0,027 < 0,05$. Dari uji koefisien determinasi, *Working Capital Turnover* dan *Debt to Asset Ratio* berpengaruh sebesar 64,40% terhadap *Return On Assets*, sedangkan 35,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

2. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- Perusahaan sebaiknya menggunakan rasio keuangan yang berpengaruh terhadap pengembalian investasi sebagai bahan pertimbangan dalam memproyeksikan kemampuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan dan dalam mengukur kinerja perusahaan.
- Investor atau calon investor sebaiknya melakukan analisis terhadap rasio keuangan terutama yang berkaitan dengan pengembalian investasi karena besarnya pengembalian investasi yang diperoleh perusahaan akan menentukan besarnya pengembalian atas aset yang diinvestasikan.
- Pada penelitian yang akan datang sebaiknya menambah variabel independen yang masih berbasis pada laporan keuangan selain yang digunakan dalam penelitian ini, serta diharapkan dapat menambahkan jumlah periode agar hasil pengujiannya bisa lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Erwani. (2015). Pengaruh *Working Capital Turnover* (Wct), *Debt Ratio* (Dr), *Fixed Assets Turnover* (Fat), Dan *Quick Ratio* (Qr) Terhadap *Return On Investment* (Roi) Pada Perusahaan Sektor Industri Dasar Dan Kimia Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2013. Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23, edisi 8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery.(2016). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : PT. Grasindo.
- Kasmir.(2015). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Munawir. (2016). Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.
- Nurmasari, I. & Sukmana, A. (2019). Analisis Aktivitas dan Profitabilitas Untuk Menilai Kinerja Keuangan PT Midi Utama Indonesia, Tbk. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol 2 no 2, 76-88.

- Pramesti, G. (2014). Kupas Tuntas data Penelitian Dengan SPSS 22. Jakarta : PT Elex Media Komputinda.
- Rahayu, S. (2016). Pengaruh Current Ratio, Net Working Capital Turnover, dan Debt to Asset Ratio Terhadap Roa Pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2014. Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia UN PGRI Kediri.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Widodo. (2017). Metodologi Penelitian Populer dan Praktis. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- www.idx.co.id
- www.kalbe.co.id

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN IBNU RUSYDI JAKARTA

Syarifah Ida Farida dan Mahmudah
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01477@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta, untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru pada Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta. Metode penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dan menggunakan teknik sampel jenuh sehingga semua responden dijadikan sampel sebanyak 50 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis data dengan menggunakan yaitu uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas dan uji analisis Regresi Linier Berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi, uji hipotesis berupa uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara variabel kepemimpinan dan kinerja guru di Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta adalah lemah sebesar 0,359, sedangkan hubungan antara variabel motivasi dan kinerja guru sebesar 0,457 yang artinya terdapat hubungan yang cukup dan hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja guru sebesar 0,529 terdapat hubungan yang cukup kuat. Hasil uji koefisien determinasi variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 12,9% sisanya 87,1% dipengaruhi oleh faktor lain, koefisien determinasi variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 20,9% sisanya 79,1% dipengaruhi oleh faktor lain dan koefisien determinasi variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 28,0% sisanya 72,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji regresi linier berganda yaitu $Y = 3,689 + 0,306 X_1 + 0,392 X_2$ yang artinya apabila variabel kepemimpinan (X_1) ditingkatkan satu kesatuan dan variabel motivasi (X_2) ditingkatkan satu kesatuan juga, maka variabel Y cenderung meningkat sebesar (3,689+0,392) atau sebesar 4,081 pada konstanta 3,689 dan hasil uji t X_1 terhadap Y didapat $t_{hitung} 2,664 > t_{tabel} 2,011$ yang artinya hipotesis H_{a1} diterima dan H_{o1} , hasil uji t X_2 terhadap Y didapat $t_{hitung} 3,558 > t_{tabel} 2,011$ yang artinya hipotesis H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak dan hasil uji hipotesis uji F didapatkan $F_{hitung} 9,134 > F_{tabel} 3,20$ yang artinya hipotesis H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak dengan demikian hipotesis antara X_1, X_2 terhadap Y adalah positif dan signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

4. Latar Belakang

Salah satu permasalahan yang paling mendasar dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan lainnya, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen

yang terdapat dalam meningkatkan mutu pendidikan memenuhi syarat tertentu. Komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab.

Yayasan Pendidikan Ibnu Rusydi Jakarta merupakan yayasan yang bergerak dalam bidang lembaga pendidikan yaitu sekolah. Dalam hal ini diperlukan seorang pemimpin atau kepala sekolah yang mampu bersifat tegas dan bijaksana, guna meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Salah satu yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan kepemimpinan. Kepala Sekolah di Yayasan Ibnu Rusydi ditentukan dengan gaya bersikap dan bertindak pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan nampak dari cara melakukan suatu pekerjaan, antara lain akan nampak dari cara memberikan perintah, cara memberi tugas, cara berkomunikasi, cara menegakkan disiplin, dan sebagainya. Namun pada Yayasan pendidikan Ibnu Rusydi ini dilihat kepala sekolah kurang bersifat adil dan kurangnya menghargai terhadap guru serta kurang memberikan inspirasi atau motivasi dan juga kurang tanggap terhadap setiap kebutuhan guru dan kurangnya ketegasan terhadap pelanggar sekolah sehingga membuat menurunnya tingkat kepatuhan tata tertib sekolah yang berlaku, salah satunya kehadiran guru pada proses kegiatan belajar mengajar (KBM) yang belum optimal.

Sebagai motivator yaitu kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kerja pendidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Tetapi pada Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta ini kepala sekolah kurang menguasai dan kurang mempunyai kemampuan memotivasi bawahannya, seperti kurang memberikan kebutuhan fisiologis yakni kurangnya gaji karena tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari, serta kurangnya memberikan kebutuhan keamanan dan keselamatan bekerja yakni tidak adanya asuransi, dan kurang memberikan kebutuhan penghargaan dalam bekerja yakni pengakuan serta prestasi dari pegawai, dan juga kurang memberikan kebutuhan aktualisasi diri yakni kurangnya keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja. sebagai motivator kemampuan kepala sekolah masih kurang baik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas maka penulis memilih Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta sebagai objek penelitian. Adapun penelitian ini diberi judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN IBNU RUSYDI JAKARTA.”**

5. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adaah bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta?

6. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Guru pada Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru pada Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Guru pada Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”

(Hasibuan, 2018). Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2016).

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Thoha, 2017). Menurut Wahjosumidjo secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut (Wijayanti, 2012).

- a. Bersifat Adil
Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi
- b. Memberi Sugesti
Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
- c. Mendukung Tujuan
Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.
- d. Katalisator
Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.
- e. Menciptakan Rasa Aman
Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya, dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimis di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.
- f. Sebagai Wakil Organisasi
Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan.
- g. Sumber Inspirasi
Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya.
- h. Bersikap Menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan.

2. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012). Motivasi akan memberikan dorongan untuk melakukan kerja yang terbaik. Untuk itulah motivasi memiliki peran yang sangat penting (Sulistiyani & Rosidah, 2018).

Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow sebagai berikut (Mangkunegara, 2017).

- a. Kebutuhan Fisiologis
Keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.
- b. Kebutuhan Rasa Aman
Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat pekerjaan.
- c. Kebutuhan untuk Rasa Miliki
Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain
- d. Kebutuhan akan Harga Diri
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri
Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Bernadine, indikator kinerja adalah (Tampi, 2014).

- a. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

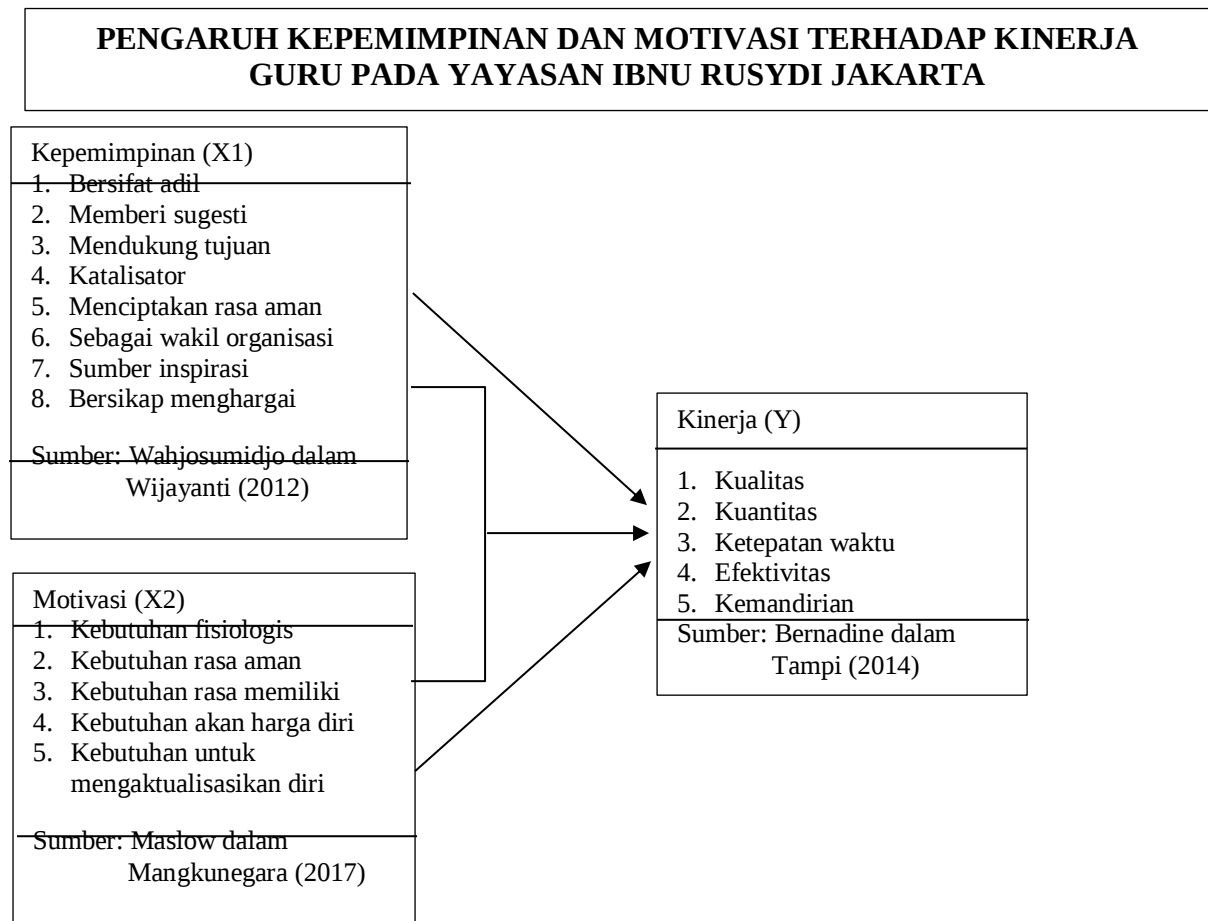
4. **Hipotesis**

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta.

$H_a : \beta \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta.

5. **Kerangka Pemikiran**



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

16. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian pada Yayasan Pendidikan Ibnu Rusydi Jakarta, yang beralamat di Jalan Ciputat Raya No.11 RT.7/RW.6, Pondok Pinang, Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12310. Waktu penelitian Maret s/d Mei 2019.

17. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif, berdasarkan jenis data penelitian, data tersebut termasuk data kuantitatif yang berupa data hasil kuesioner. Penelitian asosiatif (hubungan)

merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2014)

18. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru di Yayasan Guru Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta sebanyak 50 pengajar dengan menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 50 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis data untuk pengujian validitas dapat diketahui bahwa dari semua butir pernyataan pada setiap variabel $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X1) Tabel 3 Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.335	0.2787	Valid
2	0.583	0.2787	Valid
3	0.311	0.2787	Valid
4	0.430	0.2787	Valid
5	0.416	0.2787	Valid
6	0.426	0.2787	Valid
7	0.325	0.2787	Valid
8	0.329	0.2787	Valid
9	0.370	0.2787	Valid
10	0.474	0.2787	Valid
11	0.491	0.2787	Valid
12	0.315	0.2787	Valid
13	0.333	0.2787	Valid
14	0.376	0.2787	Valid
15	0.352	0.2787	Valid
16	0.373	0.2787	Valid

No Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.534	0.2787	Valid
2	0.564	0.2787	Valid
3	0.655	0.2787	Valid
4	0.563	0.2787	Valid
5	0.445	0.2787	Valid
6	0.481	0.2787	Valid
7	0.451	0.2787	Valid
8	0.437	0.2787	Valid
9	0.491	0.2787	Valid
10	0.453	0.2787	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2019)

Sumber: data primer yang diolah (2019)

Tabel 2 Uji Validitas Instrumen Motivasi (X2)

No Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.447	0.2787	Valid
2	0.582	0.2787	Valid
3	0.410	0.2787	Valid
4	0.529	0.2787	Valid
5	0.535	0.2787	Valid

No Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
6	0.425	0.2787	Valid
7	0.521	0.2787	Valid
8	0.406	0.2787	Valid
9	0.651	0.2787	Valid
10	0.626	0.2787	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2019)

5. Uji Reliabilitas

Dari analisis data dengan pengujian reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai cronbach's Alpha dari semua variabel berada di atas 0,600 yang artinya semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 4 Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Nilai Cut Off	Keterangan
Kepemimpinan	0,625	0,600	Reliabel
Motivasi	0,675	0,600	Reliabel
Kinerja	0,689	0,600	Reliabel

Sumber: diolah oleh peneliti (2019)

6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja, diperoleh hasil sebagai berikut $Y=3,689+0,306X_1+0,392X_2$. Konstanta sebesar 3,689 menyatakan bahwa tanpa kepemimpinan dan motivasi, kinerja guru tetap terbentuk sebesar 3,689. Berdasarkan output data Tabel 5 Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,306, yang artinya jika variabel kepemimpinan (X_1) meningkat satu kesatuan dengan asumsi variabel motivasi (X_2) tetap maka kinerja guru meningkat sebesar 0,306. Variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,392, yang artinya jika variabel motivasi (X_2) meningkat satu kesatuan dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1) tetap maka kinerja guru meningkat sebesar 0,392.

Tabel 5 Uji Regresi Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.689	10.251		.360	.721		
	Kepemimpinan (X_1)	.306	.142	.273	2.156	.036	.954	1.049
	Motivasi (X_2)	.392	.125	.398	3.141	.003	.954	1.049

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data primer yang diolah (2019)

7. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien Korelasi r dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil uji koefisien korelasi untuk variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) yang diolah dengan program SPSS versi 20, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,359 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang lemah. Sedangkan hasil uji koefisien korelasi untuk variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,457 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang cukup.

Tabel 6 Koefisien Korelasi Kepemimpinan terhadap Kinerja

Tabel 7 Koefisien Korelasi Motivasi terhadap Kinerja

		Motivasi (X_2)	Kinerja (Y)
Motivasi (X_2)	Pearson Correlation	1	.457**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	50	50
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	50

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

Sumber: data primer yang diolah (2019)

		Kepemimpinan (X ₁)	Kinerja (Y)
Kepemimpinan (X ₁)	Pearson Correlation	1	.359
	Sig. (2-tailed)		.010
	N	50	50
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.359 ^a	1
	Sig. (2-tailed)	.010	
	N	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data primer yang diolah, (2019)

Hasil uji koefisien korelasi untuk variabel Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y), sebesar 0,529 artinya variabel Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang cukup terhadap Kinerja Guru (Y).

Tabel 8 Koefisien Korelasi Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.529 ^a	.280	.249	3.240	1.301

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kepemimpinan (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data primer yang diolah, (2019)

8. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi untuk variabel Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0.129 maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 12.9% sedangkan sisanya sebesar 87.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan untuk koefisien determinasi variabel Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0.209 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 20.9% sedangkan sisanya sebesar 79.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk variabel Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0.280 maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 28.0% sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun hasil perhitungan ketiga variabel dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Kepemimpinan	0.359 ^a	0.129	0.111	3.527
Motivasi	0.457 ^a	0.209	0.192	3.361
Kinerja	0.529 ^a	0.249	3.240	1.301

Sumber: data primer yang diolah (2019)

9. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk pengujian hipotesis variabel kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja (Y) dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial), dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan (dk).

Tabel 10 Uji Parsial variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	12.892	10.692		1.206	.234		
Kepemimpinan (X1)	.402	.151	.359	2.664	.010	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data primer yang diolah (2019)

Dari output data tabel-tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,892 + 0,402 X_1$

Model regresi sederhana ini dapat memberikan kesimpulan bahwa:

- konstanta sebesar 12,892 dapat dikatakan bahwa tanpa variabel kepemimpinan, besarnya nilai kinerja guru tetap terbentuk sebesar 12,892.
- variabel kepemimpinan X_1 berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,402, yang artinya jika variabel kepemimpinan meningkat satu kesatuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,402.
 - nilai t_{hitung} sebesar 2,664 dengan nilai signifikan t sebesar 0,010.
 - nilai $t_{tabel} = (0,05, 47) = 2,011$.
 - karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,664 > 2,011$) dan signifikan t ($0,010 < 0,05$).
 - maka H_{a1} diterima H_{O1} ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta. Sedangkan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan uji parsial variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11 Uji Parsial variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	22.986	5.180		4.437	.000		
Motivasi (X2)	.450	.126	.457	3.558	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data primer yang diolah (2019)

Dari output data tabel-tabel di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 22,986 + 0,450 X_2$

Model regresi sederhana ini dapat memberikan kesimpulan bahwa:

- konstanta sebesar 22,986 dapat dikatakan bahwa tanpa variabel motivasi, besarnya nilai kinerja guru tetap terbentuk sebesar 22,986.
- variabel motivasi X_1 berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,450. Yang artinya jika variabel motivasi meningkat satu kesatuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,450.
 - nilai t_{hitung} sebesar 3,558 dengan nilai signifikan t sebesar 0,001.
 - nilai $t_{tabel} = (0,05, 47) = 2,011$.
 - karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,558 > 2,011$) dan signifikan t ($0,001 < 0,05$).
 - maka H_{a2} diterima H_{O2} ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta dapat digunakan dengan uji statistik F (uji F) dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan (dk). Adapun hasil pengolahan menggunakan program SPSS uji simultan variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12 Uji Simultan variabel Kepemimpinan dan variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.790	2	95.895	9.134	.000 ^b
	Residual	493.430	47	10.499		
	Total	685.220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kepemimpinan (X₁)

Sumber: data primer yang diolah (2019)

- (1) nilai F_{hitung} sebesar 9,134 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000
- (2) nilai $F_{tabel} = F(0,05,2,47) = 3,20$
- (3) karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,134 > 3,20$) dan signifikan t ($0,000 < 0,05$)
- (4) maka H_{a3} diterima H_{o3} ditolak

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta. Dari data di atas diperoleh variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki kontribusi yang baik terhadap kinerja guru pada Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta. Untuk itu pihak sekolah harus dapat melaksanakan keduanya secara berkesinambungan agar kinerja guru dapat meningkat sesuai dengan standar sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan pada Yayasan Ibnu Rusydi Jakarta tentang pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja guru, yang tersebar 50 responden maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0.129 maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 12.9% sedangkan sisanya sebesar 87.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai *R-square* sebesar 0.209, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 20.9% sedangkan sisanya sebesar 79.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai *R-square* sebesar 0.280, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 28.0% sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Saran

Adapun saran tersebut adalah kepada para pemimpin untuk memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan mengajar yang baik kepada murid, memberikan kebutuhan fisiologis dengan baik agar para guru dapat termotivasi, untuk para guru menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Komarudin dan Mukrodi. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life*. *Jurnal KREATIF Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 4 no. 2.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sudaryono. (2014). *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2013). *Statistik Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyani, T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesi, TBK.* . Manado: Universitas Negeri Manado.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wijayanti, D. W. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. . *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.