

ISBN 978-623-7833-88-8



PROCEEDING BOOK OF National Seminar

**Membangkitkan Kreativitas Mahasiswa
Pada Masa Dan Pasca Pandemi COVID-19**

**Tangerang Selatan
7 November 2020**



Diterbitkan Oleh:
Unpam Press
Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Tangerang Selatan
Telp. (021) 741 2566
Website: www.unpam.ac.id
e-mail: prosidingmanajemen@unpam.ac.id



PROCEEDING of BOOK National Seminar "Membangkitkan Kreativitas Mahasiswa Pada Masa Dan Pasca Pandemi COVID-19"

2020

Organized By



**PROGRAM STUDI
MANAJEMEN**



Supported By
YAYASAN SASMITA JAYA



PROCEEDING BOOK OF
National Webinar

**Membangkitkan Kreativitas Mahasiswa
Pada Masa Dan Pasca Pandemi COVID-19**

Organizing Committee :

Head Of Organizer	: Dr. Kasmad, S.E., M.M
Deputy Head Of Organizer	: Dr. Udin Ahidin, S.E., M.M
Secretary	: Drs. Waluyo Jati, M.M
Treasurer	: Nani Rusnaeni, S.E., M.M
IT and Website	: Jamaludin, S.E.I., M. Ec. Dev.
Publication	: Rissa Hanny, S.Psi., S.Pd., M.M

Steering Committee :

Ade Ratna Sari, S.E., M.M
Komarudin, S.Pd., MM
N. Lilis Suryani, S.E., M.M
Lili Sularmi, S.E., M.M



Reviewer :

Dr. Kasmad, S.E., M.M
Dr. Udin Ahidin, S.E., M.M
Rissa Hanny, S.Psi., S.Pd., M.M

Editorial Board :

Iman Syatoto, S.E., M.M
Nurmin Arianto, S.E., M.M

Editor :

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

Layout

Rissa Hanny, S.Psi., S.Pd., M.M
Wildan Ihdi Amin

ISBN 978-623-7833-88-8

Publisher :

**The Department of Management
The Faculty of Economic
Pamulang University**

Editorial Staff :

Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang Barat, Pamulang
Kota Tangerang Selatan – Banten
Telp./Fax : 021 – 741 5952
Website : www.unpam.ac.id

1st PUBLICATION on November 2020
©2020. All right reserved

MEMBANGKITKAN KREATIVITAS MAHASISWA
PADA MASA DAN PASCA PANDEMI COVID-19

PROCEEDING

NATIONAL WEBINAR
THE DEPARTMENT OF MANAGEMENT
THE FACULTY OF ECONOMIC
PAMULANG UNIVERSITY

TANGERANG SELATAN, NOVEMBER 7th 2020

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN REDAKSI	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
1. PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH PASCASARJANA UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA Sigit Purnomo, Agung Tri Putranto, Arman Syah	1
2. PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASIATRI MITRA SUKSES PAMULANG Nurul Rohimah, Krisnaldy	20
3. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DHL SUPPLY CHAIN INDONESIA KARAWANG Faisal Romdonih, Muhammad Reynaldi Gumay	36
4. PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO (CAR) DAN NON PERFORMING LOAN (NPL) TERHADAP RETURN ON ASSET (ROA) PADA PT BANK NEGARA INDONESIA 46, TBK TAHUN 2008-2017 R. Chepi Safei Jumhana, Robertus Luahambowo	63
5. PENGARUH <i>LIKUIDITAS</i> DAN <i>LEVERAGE</i> TERHADAP <i>PROFITABILITAS</i> PADA PT ALAM SUTERA REALTY TBK PERIODE 2011-2018 Rita Satria, Sarah Safira	79
6. PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR NOTARIS & PPAT VERONICA INDRAWATI, S.H-TANGERANG SELATAN Theobaldus Boro Tura, Anak Agung Dwi Astiti	88
7. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN PASIEN PADA RUMAH SAKIT ICHSAN MEDICAL CENTRE BINTARO Suryadi Marthadinata, Anjas Mulyana.....	106
8. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI <i>FRESH FOOD</i> PADA PT LOTTE MART INDONESIA CABANG BINTARO TANGERANG SELATAN Veritia, Epi Sapitri.....	130

9. PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (SUB BAGIAN : TATA USAHA) PADA DIREKTORAT PEMBINAAN SMP KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN TINGKAT ESELON-II JAKARTA SELATAN Reni Hindriari, Habri Madyawati.....	146
10. ANALISIS RASIO LIKUIDITAS DAN RASIO RENTABILITAS UNTUK MENGUKUR KESEHATAN KEUANGAN PADA PT BPR CAKRA DANARTA PERIODE 2012-2016 Sahroni, Maulida Fitria Oktaviani.....	164
11. PENGARUH CAR DAN LDR TERHADAP ROA PADA PT BANK CENTRAL ASIA, Tbk PERIODE TAHUN 2006-2017 Diana Riyana Harjayanti, Herawati Ayu Agustin.....	178
12. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RODA PRIMA LANCAR TANGERANG (DIVISI PLATING) Irvan Fauzi, Julfi Muliana	190
13. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HERO SUPERMARKET Tbk, CAB. MALL LIVING WORLD ALAM SUTERA Ugeng Budi Haryoko, Angga Pratama, Munir Mubarak	204
14. PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA KERTA RAHARJA KABUPATEN TANGERANG DI WILAYAH PELAYANAN II Udin Saprudin	216
15. WAWASAN BISNIS DI TENGAH PANDEMI COVID 19 MELALUI PENINGKATAN DESIGN BRAND Diana Novita	236
16. PENGARUH <i>CURRENT RATIO</i> DAN <i>DEBT TO ASSET RATIO</i> TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PT SURYA SEMESTA INDUSTRI Tbk PERIODE 2009 - 2019 Bulan Oktrima, Adisa Rahil Malika.....	246
17. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSUP FATMAWATI – JAKARTA SELATAN Feb Amni Hayati, Uswatun Chasanah, Ambar Kusmiani.....	259

18. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TELESINDO SHOP AREA TANGERANG SELATAN Ela Hulasoh, Muhammad Pras Aditia	279
19. PENGARUH PROMOSI DAN INOVASI PRODUK TERHADAP PENINGKATAN PENJUALAN PADA UMKM KOTA MALANG DI MASA PANDEMIK COVID-19(<i>The effects of Promotion And Product Innovation for Increase Selling at UMKM Malang City during Pandemic Of Covid-19</i>) Munarsih, Shela Indah Savitri	290
20. PENGARUH <i>VISUAL MERCHANDISING</i> DAN <i>STORE ATMOSPHERE</i> DAN <i>IMPULSE BUYING</i> TERHADAP MINAT BELI ULANG KONSUMEN (Studi Kasus Pada Konsumen Miniso Grand Metropolitan, Bekasi) Rini Amelia, Melani Quintania	310
21. PENGARUH <i>CAPITAL ADEQUACY RATIO</i> DAN <i>NON PERFORMING LOAN</i> TERHADAP PROFITABILITAS PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA, TBK. PERIODE 2008-2019 Muliahadi Tumanggor, Andika Darussalam	326
22. PENGARUH <i>RETURN ON ASSETS</i> (ROA), <i>NET PROFIT MARGIN</i> (NPM) DAN <i>EARNING PER SHARE</i> (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM PADA PT MAYORA INDAH Tbk. Achmad Agus Yasin Fadli, Nia Aprilyanti	339
23. PERAN KEPERCAYAAN, KUALITAS INFORMASI DAN PERSEPSI RISIKO TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI SHOPEE (Studi Kasus Pada Masyarakat Solo Raya) <i>THE ROLE OF TRUST, QUALITY OF INFORMATION AND RISK PERCEPTION OF PURCHASE DECISIONS IN SHOPEE (Case Study On Solo Raya Society)</i> Lilik Dwi Sudarsono, Yosephien Angelina Yulia.....	355

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SEKOLAH PASCASARJANA UIN SYARIF
HIDAYATULLAH JAKARTA**

Sigit Purnomo, Agung Tri Putranto, Arman Syah
Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
sigit82purnomo@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda $Y = 9,860 + 0,420X_1 + 0,335X_2$. Analisis korelasi berganda $R^2 = 0,711$ yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien Determinasi sebesar 50,5%, yang berarti kontribusi kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 50,5% dan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi faktor lain. Secara Simultan $F_{hitung} > \text{dari } F_{tabel}$ atau $(24,016 > 2,800)$ dengan tingkat probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti Hipotesis secara simultan diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta merupakan satuan kerja dibawah Kementerian Agama Republik Indonesia yang bergerak dalam Perguruan Tinggi Islam Strata Magister (S2) dan Strata Doktor (S3) yang mengacu pada prinsip-prinsip agama Islam. Perguruan Tinggi Islam di Indonesia terus berkembang dan perkembangan Perguruan Tinggi Islam di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi perkembangan kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini terlihat dengan jumlah lulusan sejak Tahun 1982 sampai dengan tahun 2018, Strata Magister (S2) 2354 orang dan Strata Doktor (S3) 1112 orang, jumlah ini mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Dilihat dari meningkatnya lulusan mahasiswa Magister dan Doktor pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta hal ini membuktikan, bahwa eksistensi perguruan tinggi Islam terus mengalami peningkatan. Tentu hal ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk mengisi pos-pos pekerjaan di Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Untuk itu dapat dilakukan dengan berusaha mencari dan membina karyawan agar menjadi karyawan mampu bersaing, dengan begitu karyawan tersebut dapat menjadi tulang punggung bagi keberhasilan perguruan tinggi. Menurut Edy Sutrisno (2016: 203). Kompetensi diartikan sebagai perilaku, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam peroses sumber daya manusia (SDM), akan semakin meningkatkan budaya kinerja organisasi.

Tabel 1.1
Data Jenjang Pendidikan Karyawan Sekolah Pascasarjana

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTA	11	22%
2.	Diploma	7	14%
3.	Strata S-1	28	56%
4.	Magister S-2	4	8%

Sumber: Kepegawaian UIN Jakarta 2019

Dari tabel diatas dapat terlihat lulusan SMA dengan jumlah 11 orang atau (22%), Diploma 7 orang (14%), Strata S1 28 orang (56%), dan Magister (S2) sebanyak 7 orang (14%) dengan jumlah 50 pegawai. Dengan demikian kompetensi karyawan Sekolah Pascasarjana masih belum memenuhi standarisasi seperti harus memiliki jenjang pendidikan minimal Sarjana S1.

Kemudian masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2 yang menunjukkan jenjang karir karyawan masih rendah.

Tabel 1.2
Data Jenjang Karier Karyawan Sekolah Pascasarjana

No.	Jenjang Karir	Jumlah	Persentasi
1.	Pegawai Negeri Sipil	13	26%
2.	Pegawai Tetap	12	24%
3.	PTT	17	34%
4	PKWT	8	16%

Sumber: Kepegawaian UIN Jakarta 2019

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa jumlah karyawan PNS dengan jumlah 13 orang (26%), pegawai tetap 12 orang (24%), pegawai tidak tetap 17 orang (34%), dan pegawai kontrak dengan waktu tertentu 8 orang (16%) dari total keseluruhan karyawan sebesar 50 orang karyawan.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi karyawan. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan perusahaan, atau organisasi. Dalam memberikan motivasi perusahaan harus mengetahui karakteristik

yang terdapat pada karyawan. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar karyawan tidak sama. Karena karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik. Motivasi dari perusahaan harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Saat karyawan memiliki kompetensi yang rendah, maka perusahaan harus memberikan motivasi yang khusus dibandingkan dengan karyawan lain. Sehingga kompetensi dan motivasi memiliki keterkaitan peningkatan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan, motivasi tersusun dalam hirarki, yaitu fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengembangan diri atau karir Maslow dalam Husaini Usman (2014: 281).

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktifitas sesuai dengan target dan kualitas dan taat asas. Keberhasilan suatu perusahaan, organisasi dan lembaga pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bagaimana membuat karyawan memiliki kemampuan (*ability*) dalam bidangnya dan menimbulkan rasa motivasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya. Kinerja karyawan adalah sebagai suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Emron Edison dkk 2017: 188).

Tabel 1.3
Survei Terhadap 20 Karyawan Sekolah Pascasarjana

No	Indikator	Pilihan Responden	Persentase (%)
1.	Target	2	10%
2.	Kualitas	5	25%
3.	Waktu	3	15%
4.	Taat asas	4	20%
5.	Kerja sama	6	30%

Sumber: Hasil pra penelitian survei terhadap karyawan 2019

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa hasil responden pra penelitian yang menggunakan survei terhadap 20 karyawan Sekolah Pascasarjana UIN Jakarta mengenai kinerja karyawan yang memiliki nilai tertinggi ada pada indikator kerja sama dipilih oleh 6 responden (30%), kemudian yang paling rendah hasil pilihan responden karyawan Sekolah Pascasarjana UIN Jakarta adalah target dipilih oleh 2 responden (10%). Dengan demikian kinerja karyawan belum mencapai target yang sesuai dengan tujuan Sekolah Pascasarjana UIN Jakarta.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Bagaimanakah pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta?
- 2) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta?
- 3) Bagaimanakah pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kompetensi

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2016:271). Yang dimaksud dengan kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Edy Sutrisno 2016: 206), yaitu:

- 1) Pengetahuan adalah berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
- 2) *Traist* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku dengan cara tertentu seperti percaya diri, kontrol diri, stress, atau ketabahan.
- 3) *Self concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang seperti memiliki perilaku kepemimpinan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.
- 4) *Knowlegde* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu dan pengetahuan merupakan kompetensi yang komplek dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
- 5) *Skills* adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi (*Motivasion*) kata dasarnya adalah Motif (*Motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, sebelumnya dikemukakan terlebih dahulu pengertian motif dan motivasi. Motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seorang individu, sehingga motif merupakan alasan yang melandasi perilaku individu Edy Sutrisno (2016:109).

Sedangkan menurut Wibowo (2016:321). Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan adanya kebutuhan, namun motivasi akan cenderung menurun apabila kebutuhan sudah tercapai. Kemudian motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan.

Motivasi merupakan keterkaitan antara usaha dan pemuasan tertentu. Manusia memiliki kebutuhan dan sifat yang berfungsi sebagai penggerak perilaku Maslow dalam Husaini Usman (2014:281) sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan tersebut seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual dan kebutuhan ragawi lainnya.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari kerugian fisik maupun emosional.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan kasih sayang, diterima baik oleh kelompok, berinteraksi dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, yaitu pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungan.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.3 Kinerja

Dengan bekerja seseorang telah menjalankan salah satu tanggung jawabnya, karena dengan bekerja seseorang dapat memenuhi segala sesuatu sesuai dengan yang dibutuhkan dan apa yang diharapkannya tanpa harus mengandalkan pemberian orang lain. Dalam bekerja, seseorang atau karyawan akan selalu dituntut untuk mengerahkan segala kemampuannya bagi perusahaan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan dan tentunya perusahaan akan memberikan kompensasi atas semua yang telah dilakukan para karyawannya, seperti gaji, bonus dan tunjangan. Sehingga para karyawan dapat memenuhi segala kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Wibowo (2016: 98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja menurut Edison (2016) adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur kinerja menurut Edison dkk (2017:192), yaitu:

- 1) Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas
Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- 3) Waktu penyelesaian
Waktu Penyelesaian yang tepat waktu dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
- 4) Taat asas
Memenuhi kebenaran, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.
- 5) Kerjasama
Kerjasama memiliki kepentingan yang sama untuk mencapai tujuan baik tujuan organisasi ataupun individu.

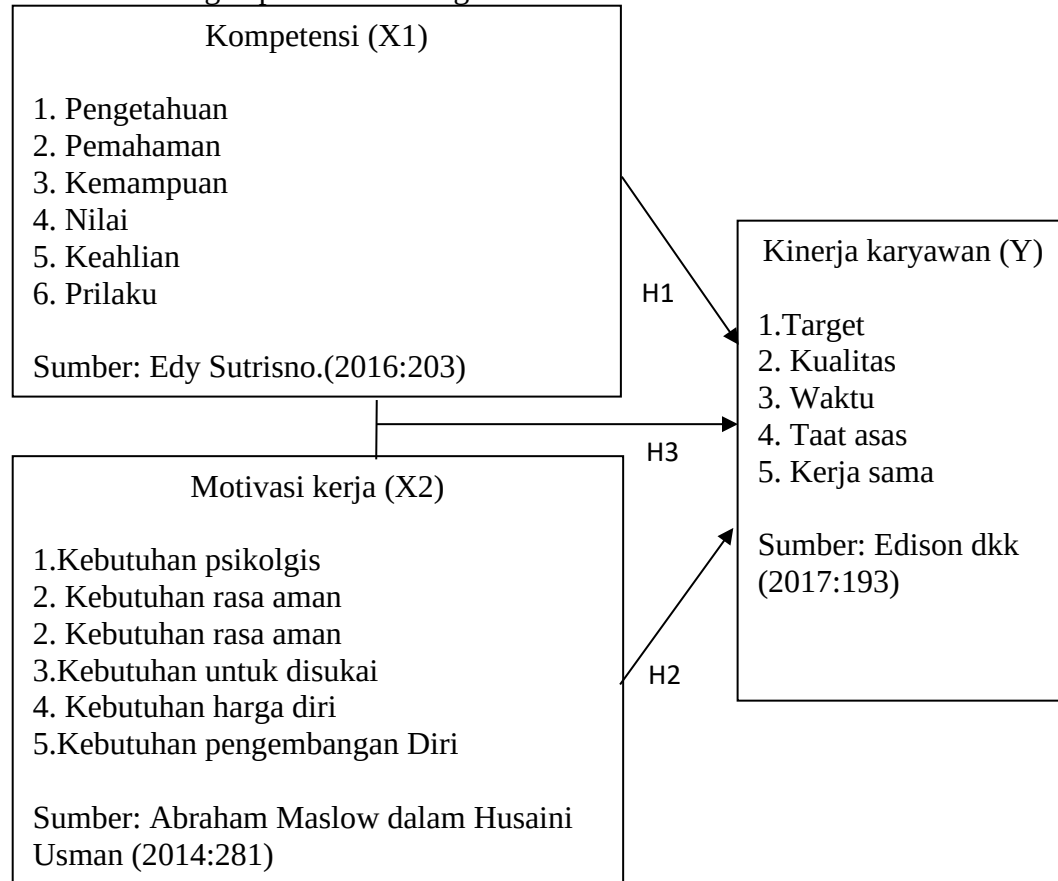
2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiono (2016. 159). Dalam penelitian ini yang akan di uji adalah seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji. Sehingga hipotesis yang akan penulis buat adalah sebagai berikut:

- H_0 : Tidak dapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan bahasan teoritis dan empiris diatas maka penulis dapat membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1: Variabel Indipenden (bebas) : Kompetensi

X2: Variabel Independen (bebas) : Motivasi

Y : Variabel Dependen (terikat) : Kinerja

H1: Hubungan secara parsial X1 terhadap Y

H2: Hubungan secara parsial X2 terhadap Y

H3: Hubungan secara simultan X1 dan X2 terhadap Y

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:13) tempat penelitian adalah “Sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang obyektif”. Tempat atau lokasi penelitian ini dilakukan di Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan obyek penelitiannya adalah karyawan Sekolah Pascasarjana yang beralamat di Jalan Kertamukti No. 5 Pisangan Barat, Ciputat Timur, Tangerang Selatan, 15419 Banten.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan selama 5 (lima) bulan dimulai dari bulan Maret 2019 sampai dengan pada bulan Juli 2019. Penelitian ini dilakukan secara bertahap sesuai dengan tingkat kebutuhan penulis diambil dengan cara riset dimulai dari pengajuan pendahuluan berupa pengajuan proposal judul penelitian, penyempurnaan materi proposal, pengajuan surat izin, observasi lapangan, konsultasi dengan ahli, penyebaran kuesioner dan penarikan hasil kuesioner, pengolahan data yang didapat penulis, penyusunan pelaporan hasil penelitian, dan perbaikan hasil laporan penelitian.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:147) “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan penghitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data peneliti menggunakan skala pengukuran. Dalam pengukuran penelitian penulis menggunakan alat ukur skala likert untuk mencari dan menjumlahkan jawaban responden. Dalam bukunya Sugiyono (2016:133) berpendapat bahwa “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif”. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016: 95)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan obyek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan kedalam obyek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai obyek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Sedangkan Suharsimi Arikunto (2014:173), “Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian”. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut, jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga orang yang berbeda-beda 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 subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini yang mejadi objek populasi adalah karyawan Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta yang berjumlah 50 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 81). “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2014:131), mendefinisikan bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:81) “Tekhnik Sampling merupakan tehknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. lebih lanjut tehknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehknik samapling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:82) “Sampling jenuh adalah tehknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang berjumlah adalah 50 karyawan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validasi

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS versi 24 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrument valid,
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka dikatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas variabel kompetensi, sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompetensi (X 1)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
Q1	0,520	0,282	Valid
Q2	0,505	0,282	Valid
Q3	0,489	0,282	Valid
Q4	0,513	0,282	Valid
Q5	0,444	0,282	Valid
Q6	0,442	0,282	Valid
Q7	0,513	0,282	Valid
Q8	0,675	0,282	Valid
Q9	0,644	0,282	Valid
Q10	0,381	0,282	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan data tabel di atas, kompetensi (X 1) semua item pernyataan yang sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel 0,282, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel. 4.2
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X 2)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
Q1	0,336	0,282	Valid
Q2	0,412	0,282	Valid
Q3	0,408	0,282	Valid
Q4	0,503	0,282	Valid
Q5	0,512	0,282	Valid
Q6	0,489	0,282	Valid
Q7	0,682	0,282	Valid
Q8	0,661	0,282	Valid
Q9	0,604	0,282	Valid
Q10	0,614	0,282	Valid

Sumber data: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan data tabel di atas, motivasi kerja (X2) semua item pernyataan yang sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel 0,282, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
Q1	0,564	0,282	Valid
Q2	0,674	0,282	Valid
Q3	0,480	0,282	Valid
Q4	0,748	0,282	Valid
Q5	0,375	0,282	Valid
Q6	0,607	0,282	Valid
Q7	0,496	0,282	Valid
Q8	0,436	0,282	Valid
Q9	0,327	0,282	Valid
Q10	0,383	0,282	Valid

Sumber data: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan data tabel di atas, kinerja karyawan (Y) semua item pernyataan yang sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel 0,282, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

4.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliable atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- 4.1 Jika nilai Chronbach Alpha $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
 4.2 Jika nilai Chronbach Alpha $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window* versi 24, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Coefficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1.	Kompetensi (X1)	0.683	0.60	Reliable
2.	Motivasi (X2)	0.690	0.60	Reliable
3.	Kinerja (Y)	0.684	0.60	Reliable

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan dengan keputusan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Coefficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* sebesar 0,60.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variable dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y).

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat signficancy $\alpha > 0.050$. Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.082	50	.200*	.988	50	.875
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,0200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,0200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas
- Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinerity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompetensi (X1)	0.593	1.685
Motivasi (X2)	0.593	1.685

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi sebesar 0,593 dan motivasi sebesar 0,593, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompetensi sebesar 1,685 serta motivasi sebesar 1,685 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.235	2.543		2.845	.007
Kompetensi (X1)	-.038	.077	-.089	-.490	.626
Motivasi (X2)	-.097	.076	-.231	-1.277	.208

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kompetensi (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,626 dan motivasi (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,208 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.

4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 24 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Kompetensi(X₁) dan Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.860	4.251		2.320	.025
Kompetensi (X1)	.420	.129	.433	3.254	.002
Motivasi (X2)	.335	.127	.351	2.639	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,860 + 0,420X_1 + 0,335X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,860 diartikan bahwa jika variabel kompetensi (X₁) dan motivasi (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,860 *point*.
- 2) Nilai X₁ 0,420 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompetensi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,420 *point*.
- 3) Nilai X₂ 0,335 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompetensi (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,335 *point*.

4.5 Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Kompetensi(X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Kompetensi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	1	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
b. Listwise N=50			

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,657 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat**.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.628**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
b. Listwise N=50			

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,628 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat**.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Kompetensi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.484	2.663
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompetensi (X1)				

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,711 artinya variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

4.6 Uji Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 24, sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.484	2.663
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Kompetensi (X_1)				

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R -square sebesar 0,505 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 50,5% sedangkan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji T

Pengujian hipotesis variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut:

(a) Jika $nilai_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

(b) Jika $nilai_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

1) Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H_{o1} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

H_{a1} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji t Variabel Kompetensi (X₁)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.304	4.139		3.456	.001
Kompetensi (X ₁)	.637	.105	.657	6.044	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,044 > 2,011$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

2) Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta..

H_{a2} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Tabel 4.14
Hasil Uji t Variabel Motivasi (X₂)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.105	4.155		3.877	.000
Motivasi (X ₂)	.599	.107	.628	5.587	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,587 > 2,011$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

4.7.2 Uji F

Untuk pengujian pengaruh variabel kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan

signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{ value} < Sig.0,05$.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

H_{a3} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Tabel 4.15
Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	340.661	2	170.331	24.016	.000 ^b
Residual	333.339	47	7.092		
Total	674.000	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompetensi (X1)					

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($24,016 > 2,800$), hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < Sig.0,05$ 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 kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka kesimpulannya adalah kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,657 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 43,1%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,044 > 2,011$), 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 kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pascasarjana di Jakarta. Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,628 artinya kedua memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 39,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,587 > 2,011$), 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 motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sekolah Pascasarjana di Jakarta. Kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,860 + 0,420X_1 + 0,335X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,711 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 50,5% sedangkan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(24,016 > 2,800)$, 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 kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Pascasarjana di Jakarta.

5.2 Saran

Variabel Kompetensi (X_1) pernyataan yang paling lemah adalah “saya memiliki pemahaman terhadap peraturan dan ketentuan yang berkaitan dengan masalah kepegawaian” dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,80. Untuk lebih baik lagi perusahaan atau lembaga terkait harus lebih banyak memberikan sosialisasi mengenai peraturan mengenai kepegawaian terlebih lembaga tersebut merupakan lembaga pemerintah. Variabel motivasi (X_2), pernyataan yang paling lemah yaitu “dari keseluruhan penghasilan yang diterima, saya masih dapat menyisihkan penghasilan tersebut untuk ditabung”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,68. Untuk lebih baik lagi perusahaan atau lembaga terkait harus memberikan motivasi lebih terhadap karyawan seperti meningkatkan tarap hidup dengan meningkatkan status kepegawaian karyawan agar pendapatannya meningkat. Variabel kinerja karyawan (Y), pernyataan yang paling lemah adalah “karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih teliti” dan pertanyaan “dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan berusaha menggunakan waktu kerja seoptimal mungkin” dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,78. Untuk lebih baik lagi perusahaan atau lembaga terkait harus lebih menekankan pada ketelitian dan membagi waktu yang lebih optimal agar kinerja karyawan semakin baik. Untuk saran peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti kompetensi dan pelatihan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2015. Analisis Regresi Untuk Bisnis dan ekonomi. Yogyakarta. BPFE
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta Rineka Cipta
- Darmawan. Rahmat, Musa Hubeis dan Dadang Sukandar. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Elnusa TBK Jurnal Ekonomi Volume 6 Nomor 1, November 2015.
- Edison, Emeron dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling. Metode Alternative Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi Ke 4. Semarang Universitas Diponogoro

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.P. 2013 Manajaemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rivai. Veitzal, 2013. Manajaemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari teori Ke Peraktek. Bandung PT Raja Grafindo Persada
- Sondang, P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung. CV.Afabeta
- Sukmawati, Marjuni. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makasar. CV Sah Media.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajaemen Sumber Daya Manusia Jakarta. Prenadamedia Group.
- Usman, Husaini. 2014. Manajemen Teori Praktik Dan riset Pendidikan Edisi keempat. Jakarta Bumi Aksara.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Achadi, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asia Dwimitra Industri.
- Ajimat, A. (2018). PENGARUH KEMAMPUAN MENULIS NARASI TERHADAP MOTIVASI BERWIRAUSAHA MAHASISWA. *Jurnal Sasindo UNPAM*, 5(2).
- Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016 Pearson Education Limited
- Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016 Pearson Education Limited
- Purnomo, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Perencanaan Karir Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Panca Putra Madani. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 38-48.

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASIATRI MITRA SUKSES PAMULANG

Nurul Rohimah, Krisnaldy

Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi dan Pengaruh Lingkungan Kerja dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kinerja Karyawan pada PT Asiatris Mitra Sukses Pamulang. Metode penelitian yang digunakan pada tulisan ini ialah metode kuantitatif asosiatif (kausal) sedangkan pengolahan data kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asiatris Mitra Sukses Pamulang sebanyak 70 orang. pada penelitian ini untuk menentukan sampel digunakan metode Sampling Jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan atau responden. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung menunjukkan nilai 4.557 dengan signifikansi 0.00 hal ini berarti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kesatu dapat diterima. Nilai t-hitung menunjukkan nilai 5.344 dengan signifikansi 0.00 hal ini berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asiatris Mitra Sukses Pamulang. Berdasarkan nilai f-hitung menunjukkan nilai 52.129 dan signifikansi 0.000 artinya pengaruh kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Untuk dapat survive perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang

baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Handoko (2014:155) masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru atau yang biasa kita sebut dengan istilah recruitment. Akan ada dua kemungkinan yang muncul dari recruitment ini. Pertama, perusahaan berhasil mendapatkan karyawan yang berkompeten, kedua perusahaan justru gagal untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM (Sumber Daya Manusia) dengan kompetitor. Sebaliknya, jika program kompensasi dirasa cukup adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan yang potensial.

Kompensasi menurut Hasibuan (2012:34) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kurang puasnya karyawan dengan kompensasi yang diterima terlihat dari hasil wawancara dengan 15 karyawan PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang, dari hasil wawancara diketahui jika karyawan belum puas dengan kompensasi yang ada, hal ini berkaitan dengan bonus, tunjangan serta insentif yang didapat. Para karyawan merasa gaji yang diterima belum adil karena beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi yang didapat.

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin banyak tekanan didalam ruangan kerja serta tidak adanya ruangan yang kondusif sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Perusahaan harus lebih mempertimbangkan hal-hal seperti ini agar lebih memudahkan karyawan untuk bekerja serta untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tekanan di dalam lingkungan kerja juga dapat mengganggu psikologis karyawan, dengan adanya suasana yang cukup memadai untuk karyawan, maka semakin banyak produktifitas yang dihasilkan, dan peningkatan jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang baik, tata ruang serta suasana yang memadai akan mendukung pelaksanaan kerja karyawan, maka karyawan akan mudah termotivasi. Contohnya dengan menyediakan tata ruang yang menyenangkan, serta penerangan yang baik maupun alunan musik yang merdu. Terdapat pula masalah lingkungan kerja yang ada di PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja pegawai dipengaruhi sedikit banyak oleh lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan yang ada semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil wawancara pada bulan Desember 2018 ditemukan bahwa turunnya kinerja karyawan disebabkan salah satunya oleh faktor lingkungan kerja, Dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian SDM (13 Desember 2018) didapatkan informasi bahwa di beberapa lokasi PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang mengalami kebocoran ketika hujan turun. Dari hasil observasi juga didapati kondisi tempat kerja di kantor PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang masih berupa bangunan lama yang memiliki ruangan sempit. Desain tempat kerja dan bagian ruang masing-masing belum direnovasi. Kondisi ruangan yang pengap dan minim udara semakin menghambat dan mempengaruhi kinerja para karyawan PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang. Kondisi ini menyebabkan suasana kerja menjadi terganggu karena kurangnya kenyamanan yang didapatkan karyawan dalam bekerja. Kondisi tersebut megindikasikan suasana kerja seperti indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito (2012).

Kinerja merupakan bentuk perwujudan kerja yang optimal terhadap suatu perusahaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menunjukkan suatu prestasi kerjanya, biasanya juga kinerja sangat erat hubungannya dengan masalah penilaian kinerja itu sendiri. Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu, dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis, saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan sesuatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, kinerja dan efektivitas tujuan organisasi. Sebuah perusahaan hendaknya memberikan kompensasi terhadap karyawannya secara tepat, artinya kompensasi yang diberikan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawannya.

Kinerja karyawan menjadi perhatian di PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang. Kualitas kinerja karyawan berhubungan erat dengan kualitas perusahaan. Dari hasil observasi wawancara dengan karyawan PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang,

diperoleh data yang menunjukkan indikasi kinerja karyawan yang menurun. Turunnya kinerja karyawan terlihat dari hasil wawancara dengan 15 karyawan dan ditemukan jika turunnya kinerja dapat terlihat dari masalah kompensasi dan lingkungan kerja nya, serta karyawan di PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan target pekerjaan, Pemberian gaji yang diberikan pada karyawan belum optimal, Masih rendahnya tunjangan yang diterima karyawan bila dibandingkan dengan tanggung jawab maupun masa kerja yang dimiliki masing-masing karyawan, Target kerja yang belum optimal dan Kerjasama kurang harmonis. Hasil kerja karyawan tercerminkan dari tinggi rendahnya kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan jasa selalu memberikan pelayanan terbaik untuk para client nya, agar para client tidak kecewa dan selalu menggunakan jasa perusahaan tersebut. Tanpa adanya kinerja karyawan yang baik di perusahaan jasa, perusahaan tidak akan memiliki client yang banyak dan tidak akan bisa bertahan lama. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja para karyawan PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang, manajemen perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja para karyawannya, agar para karyawan bisa bekerja dengan memenuhi kebutuhan serta keperluan client dengan rasa tanggung jawab yang tinggi

Dengan latar belakang diatas maka penulis ingin mengetahui bagaimana Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja pada PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dijabarkan oleh penulis, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang?
- 2) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang?
- 3) Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang?
- 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang.

2. TINJAUAN PUSAKA

2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. T. Hani Handoko (2010:5).

Para pakar mendefinisikan manajemen sebagai suatu ilmu dan seni dalam melakukan serangkaian kegiatan yang saling berkaitan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen selalu memiliki tujuan yang ditetapkan lebih dulu sebelum kegiatan dilakukan. Tujuan yang hendak dicapai melalui kegiatan yang diatur manajemen. Manullang (2013:13). Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6 M), yaitu: Man, Money, Material, Machine, dan Market. Manusia (Man), dimana aktifitas yang harus dilakukan mencapai tujuan (planning, organizing, directing, dan controlling) tidak akan tercapai tanpa adanya manusia.

Uang (Money), untuk melakukan berbagai aktifitas manajemen diperlukan uang, seperti upah atau gaji karyawan. Pembelian faktor produksi dan lain sebagainya. Uang harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang ingin dicapai, bila dinilai dengan uang lebih besar dan uang atau biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Bahan-bahan (Material), dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam tingkat teknologi sekarang ini bukan saja sebagai pembantu manusia. Untuk melakukan kegiatan-kegiatan secara berdaya guna dan hasil guna, maka manusia dihadapkan pada berbagai alternatif pelaksanaan.

Pasar (Market), tanpa adanya pasar bagi hasil produksi, jelas tujuan perusahaan industri tidak mungkin tercapai, sebab masalah pokok yang dihadapi oleh perusahaan industri, yaitu minimal mempertahankan pasar yang sudah ada.

1) Indikator - Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2014:445) bagi karyawan adalah:

a. Gaji yang adil

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif yang sesuai

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas yang memadai

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat profit oriented seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja pegawai, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992).

Sedangkan Schultz & Schultz (2006) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna. Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan Lingkungan Kerja. Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Penerangan. Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup. Akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.

- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.
- 6) Kebisingan. Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.
- 7) Tata ruang. Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Tujuan utama penilaian kinerja karyawan adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli:

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2013:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (Motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A. A. Anwar Prabu mangkunegara (2014:13), yang merumuskan bahwa:

Human performance	= Ability x Motivasi
Motivation	= Attitude x Situation
Ability	= Knowledge x Skill

Penjelasan:

- 1) Faktor Kemampuan (Ability), Secara psikologi, kemampuan (Ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 -120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan dalam sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.
- 2) Faktor Motivasi (Motivation), Motivasi diartikan suatu sikap (Attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007: 63)“ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H0,1: $\beta=0$ Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1,1: $\beta \neq 0$ Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

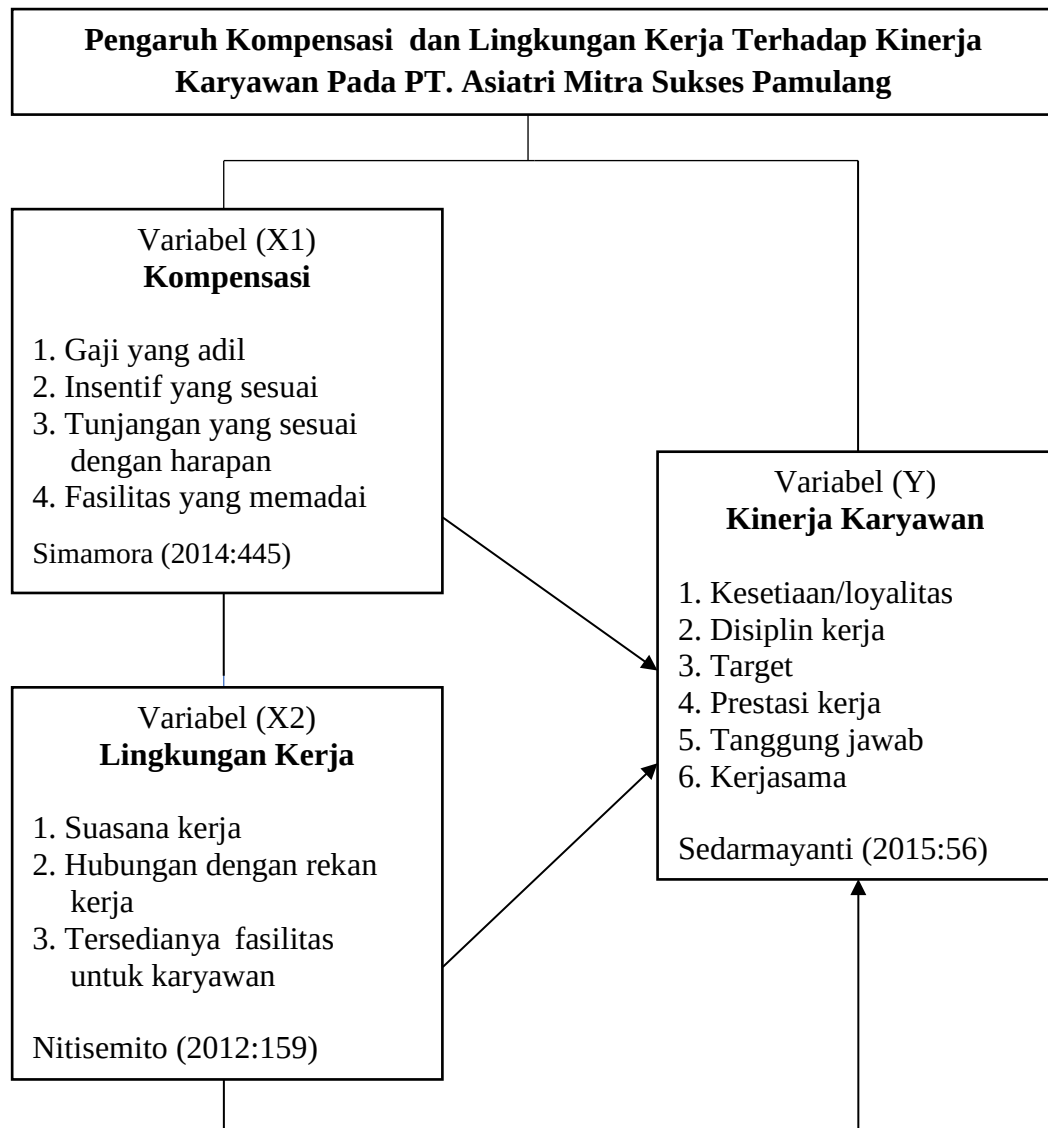
H0,2: $\beta=0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1,2: $\beta \neq 0$ Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H0,3: $\beta=0$ Kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1,3: $\beta \neq 0$ Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Gambar Kerangka Berfikir

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Asiatry Mitra Sukses yang beralamat di Jalan Raya Siliwangi, Ruko Villa Dago Blok AC No. 02, Pamulang, Benda Baru, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 (bulan) yaitu bulan Desember 2018 sampai dengan Februari 2019. Langkah-langkah yang penulis ambil dalam mengambil data pada penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari izin kepada manajer HRD (Human Resources Departement) untuk melakukan penelitian dan meminta data dengan cara wawancara kepada perwakilan dari perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara yang baik dalam menyebarkan kuisioner yang ada pada perusahaan.

3.2 Metode Penelitian

Metode Deskriptif menurut Sugiyono (2012:21) adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisa suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas, sedangkan menurut Mohamad Nasir (2015:65) adalah suatu metode untuk meneliti status kelompok manusia. Suatu objek serta kondisi dan sistem pemikiran pada masa sekarang.

Metode Kuantitatif, dilakukan melalui pendekatan korelasional digunakan untuk proses pengujian atas hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu sejauh mana variasi pada suatu faktor yang berkaitan dengan variasi faktor lainnya.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) 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 kesimpulannya. adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang sebanyak 70 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari suatu populasi yang akan diteliti. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan obyek dari sampel yang dinamakan *sampling/responden*. Menurut Sugiyono (2011:81), menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Menurut Arikunto (2012:104), jika jumlah populasinya kurang dari 100 maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Dalam penelitian ini, oleh karena populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden. Dengan demikian *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Maka penulis menggunakan 100% jumlah populasi yang ada pada PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang yaitu sebanyak 70 orang responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

1) Jenis Data

a. Data Primer

Menurut Santoso dan Tjiptono (2011:34) mengatakan bahwa data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari obyeknya.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data-data pendukung selain data primer. Dalam mendapatkan data sekunder penulis mempelajari buku-buku serta literatur yang terkait dengan masalah penelitian.

2) Teknik Pengumpulan Data

a. Library research/Studi Kepustakaan

Yaitu penelitian kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca literatur, diktat kuliah, dan bahan-bahan lain yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

b. Field research/Studi Lapangan

Yaitu penelitian dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dalam riset lapangan ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

c. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menanyakan langsung mengenai masalah yang teliti kepada pihak yang berwenang di perusahaan.

d. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan kepada responden (karyawan).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

ASIATRI menerapkan pola SIPOC (Supply, Input, Proses Output dan Controll) dalam proses logistik. ASIATRI adalah perusahaan nasional yang mempunyai keinginan untuk dapat berkembang dengan menciptakan pelayanan yang prima kepada CLIENT. Selain itu ASIATRI memiliki sarana dan prasarana yang lengkap dengan proses Support Logistic yang dilaksanakan dengan konsisten akan menjamin kebutuhan chemical, consumable, equipment dan mesin dapat terpenuhi, sehingga service excellence akan tercipta secara terus menerus. Indoor Cleaning Service adalah pembersihan kaca menznanin akan memperoleh hasil yang maksimal harus didukung oleh Crew, peralatan dan chemical yang berkualitas. Didukung oleh peralatan Sizer Lift serta kelengkapan yang memadai, maka hasil kerja dapat maksimal dan berkualitas. Sanitation dan Hygiene adalah pelayanan yang kami ciptakan khusus agar fasilitas toilet senantiasa bersih, wangi dan bebas dari kerusakan. ASIATRI akan selalu menjaga kebersihan toilet dengan menggunakan chemical disinfectant, sehingga toilet hygiene dan wangi. Gardening dan Indoor Plants adalah pertamanan merupakan unsur penting suatu property, perawatan yang dilakukan secara rutin oleh tenaga yang ahli dibidangnya. Pelayanan yang kami berikan meliputi : perencanaan, landscaping, management dan pembersihan sampah dilingkungan taman.

Kantor Pusat Asiatry berada di Jl. Raya Siliwangi, Ruko Villa Dago Blok AC No. 02 , Pamulang, Benda Baru, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 1541. Kami bekerja sama dengan Indonesia Convention Exhibition (ICE) BSD, Hotel Santika Indonesia, Andalan Finance, Saumata Apartement, The Lexington Apartement Homes.

4.1.2 Visi dan Misi

1.) Visi

Menjadi perusahaan Facility Service yang terbaik, makna perusahaan yang terbaik akan menjadi energi besar bagi kami untuk melakukan pelayanan se baik-baiknya.

2.) Misi

Membangun bisnis dengan tujuan menciptakan benefit bagi klien, karyawan dan perusahaan.

Melalui Visi dan Misi yang telah kami tanam di midset setiap karyawan, maka kami yakin klien kami merasa nyaman untuk dapat bermitra dengan kami.

4.2 Uraian Jabatan

1) Komisaris

Komisaris secara umum memiliki tugas dan kewajiban menentukan arah kebijakan perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang.

2) Director

Director secara umum memiliki tugas dan kewajiban melakukan pengelolaan perusahaan dalam mencapai maksud dan tujuannya. Direktur berhak mewakili perusahaan serta menjalankan tindakan dengan batasan tertentu. Direksi tidak diperkenankan untuk memberikan kuasa secara penuh kepada pihak lain.

3) General Manager

General Manager adalah manajer yang memiliki tanggung jawab kepada seluruh bagian / fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi. General Manager memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa atau seluruh manajer fungsional.

4) HRD Manager

HRD Manager merupakan salah satu kunci utama kesuksesan setiap perusahaan. Sementara itu, karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga, maka dari itu HRD Manager yang bertanggung jawab untuk memaksimalkan value karyawan.

5) Finance Manager

Finance Manager merupakan suatu kegiatan perencanaan, pemeriksaan, pengelolaan, pengendalian, pencarian dan penyimpanan dana yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Finance Manager memiliki tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan aktivitas keuangan seperti kas, investasi, laporan keuangan, laporan pajak, rekonsiliasi bank.

- 6) Area Manager
Area Manager merupakan bagian mata rantai manajemen yang sangat penting untuk tercapainya tujuan besar perusahaan, Area Manager harus mampu menerjemahkan perintah dari atasannya untuk dikerjakan bersama-sama dengan tim nya sendiri sesuai situasi dan kondisi di daerah masing-masing.
- 7) Supervisor
Supervisor merupakan seseorang yang berfungsi sebagai penyelia atau mempunyai kewenangan untuk memberikan arahan. Tugas SPV diantara lain adalah mengatur kerja dari para staf, membuat rencana kerja harian, mingguan, atau bulanan, membuat jadwal kegiatan staf, serta membuat job description untuk para staf.
- 8) Crew
Crew merupakan seseorang yang membantu menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan agar dapat berjalan dengan baik.

4.3 Pembahasan

- 1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
Nilai thitung > ttabel menunjukkan nilai $4.557 > 1.996$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Pemimpin melalui kompensasi yang diterapkannya akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Kompensasi yang sesuai dengan kondisi dan keadaan akan menciptakan iklim kerja yang baik. Dengan terciptanya iklim kerja yang baik maka karyawan akan bersemangat bekerja. Pemimpin melalui gaya atau caranya memberikan arahan-arahan kepada karyawan untuk bekerja dengan maksimal sesuai dengan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain memberikan arahan, pemimpin juga mampu memberikan dorongan semangat kepada karyawan untuk bekerja dengan baik. Semakin baik kompensasi yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.
- 2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan
Nilai thitung > ttabel menunjukkan nilai $5.344 > 1.996$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan. Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Semakin baik, adil dan wajar lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ menunjukkan nilai $52.129 > 3.13$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima
 Kompensasi yang tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan, hilangnya kesenjangan sosial antar lini dalam perusahaan, yang akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi semua pihak termasuk karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila bekerja dengan kondisi atau situasi yang baik sesuai dengan harapan karyawan tersebut. Setelah kepuasan kerja karyawan terpenuhi dengan baik, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya setelah karyawan merasa puas maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.
 Pemberian lingkungan kerja akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal, untuk lebih berprestasi dan mencapai target kerja yang telah ditentukan. Ketika karyawan telah puas dengan lingkungan kerja yang diterimanya baik lingkungan kerja dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus atau tunjangan maupun nonfinansial yang berupa hadiah, penghargaan maupun promosi jabatan maka karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya.
 Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika karyawan merasa puas atau tidak puas dengan lingkungan kerja yang diberikan. Kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat apabila karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, dan begitu juga sebaliknya kinerja karyawan akan menurun apabila karyawan kecewa dengan lingkungan kerja dari perusahaan. Lingkungan kerja yang diberikan secara adil akan membuat karyawan puas dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

5. PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
 Nilai t_{hitung} menunjukkan nilai 4.557 dengan signifikansi 0.00 hal ini berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kesatu dapat diterima
- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Nilai t_{hitung} menunjukkan nilai 5.344 dengan signifikansi 0.00 hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima

- 3) **Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**
Secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asiatri Mitra Sukses Pamulang. Berdasarkan nilai Fhitung menunjukkan nilai 52.129 dan signifikansi 0.000 Artinya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan diatas yang diperoleh dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil kuesioner untuk kompensasi, indikator kepemimpinan partisipatif mempunyai nilai paling rendah, untuk itu Perusahaan perlu meningkatkan peran pemimpin atau manajemen atas untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil kuesioner untuk variabel lingkungan kerja, indikator insentif mempunyai nilai paling rendah, untuk itu insentif harus diberlakukan secara adil dan wajar sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perlu adanya lingkungan kerja nonfinansial seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok dan lingkungan kerja nonfinansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil kuesioner untuk variabel kinerja, indikator kualitas kerja memiliki nilai paling rendah, untuk itu Perusahaan perlu menciptakan hubungan kerja yang baik dan kondusif, baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan manajemen di atasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT Remaja Rosdakarya, Bandung 2017
- Abraham Maslow, "Teori Hirarki Motivasi" <http://rajabpresentasi.co./2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow>.
- Alex S. Nitisemito, "Manajemen Personalia", Ghalia Indonesia, Jakarta 2014
- Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek" Jakarta: Rineka Cipta 2015
- Ghozali, "Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS". Badan PenerbitUNDIP, Semarang 2013
- Gouzali Saydam, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)". Djambatan, Jakarta 2013
- Handoko, "Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia", Edisi.Kedua 2014
- Hani Handoko, "Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia", Edisikedua, BPFE UGM Yogyakarta 2013
- Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara 2012
- Husein Umar, "Metode Penelitian", Jakarta: Rajawali 2013

- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. "Human Resource Management" (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat 2011
- Manullang, M. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Citapustaka Media Perintis 2013
- Moh Nazir, "Metode Penelitian", Bogor : Ghalia Indonesia 2011
- Panggabean, S, Mutiara, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bogor: Ghalia Indonesia 2004
- Santoso, S, "SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi", Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia 2011
- Schultz, D.& Schultz, E. S. "Psychology and work today (10 edition)", New York: Pearson 2010
- Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung: Refika Aditama 2015
- Sedarmayanti, "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja", Bandung: CV Mandar Maju 2009
- Simamora, "Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)". STIE YKPN, Yogyakarta 2014
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D", Bandung: Alfabeta 2012
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto, "Statistika untuk Penelitian", Yogyakarta: Graha Ilmu 2012
- Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Rajagrafindo persada, Bandung 2013

Jurnal

- Anoki Herdian Dito, Jurnal Manajemen. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Slamet Langgeng di Purbalingga
- Devian Nelvan Tjandra, Jurnal Manajemen. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Food And Beverage "X" Hotel Surabaya)
- I Wayan Sudana, Jurnal Manajemen. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani
- Muhammad Faizal Muttaqi, Jurnal Manajemen. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri)
- Sahlan Nurul Ikhsan, Jurnal Manajemen. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SULUT Cabang Airmadidi

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DHL SUPPLY CHAIN INDONESIA KARAWANG

Faisal Romdonih, Muhammad Reynaldi Gumay

Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
dosen01174@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DHL Supply Chain yang terletak di Jl. Harapan II Lot KK 7A&7B Desa Sinarjaya, Kec. Teluk Jambe Timur, Karawang Jawa Barat. Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, yang artinya penelitian hanya sebatas mengungkap suatu permasalahan dan mencoba menemukan solusi atau pemecahan dari permasalahan yang ada. Hipotesis penelitian yang diuji adalah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. DHL Supply Chain. Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, studi kepustakaan, kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 pegawai dan sampel yang diperoleh sebanyak 80 responden dengan menggunakan rumus jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan deskriptif kuantitatif yaitu alat analisa yang digunakan model-model matematika dan statistika. Dengan mentabulasi perolehan kuesioner yang kemudian menggunakan analisis Validitas, Reliabilitas, korelasi Product Moment, regresi linier, Determinasi dan Uji Signifikan. Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang bersifat deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik oleh nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan korelasi kuat yang berada antara 0,60-0,79 yaitu sebesar 0,68 artinya terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan koefisien determinasi kinerja karyawan kualitas kerja 47,47% dan sisanya 52,53% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil uji signifikan t -hitung sebesar 8,396 dan t -tabel 1,991. Dari perhitungan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut, karena t -hitung $>$ t -tabel maka H_a diterima, karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor disiplin memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seseorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik, walaupun tanpa diawasi atasan. Seseorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang

mempunyai kedisiplinan akan mentaati perturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesabaran yang tinggi tanpa adanya rasa paksaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah meningkatkan standar hasil kerja para pegawai dari waktu kewaktu atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan, organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut A. A Anwar Prabu (2005:45) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

DHL Supply Chain adalah perusahaan jasa logistik warehousing dan distribusi, mereka melayani kebutuhan operasional dari customer mereka, salah satu project yang ditangani DHL Supply Chain adalah project retail P&G site karawang, DHL dan P&G menjadi partner sejak 01 April 2015 sampai sekarang, kegiatan operasional yang dilakukan adalah *inbound raw material*, *storage management* dan *outbound finish good*, produk yang diproduksi dan dipasarkan adalah produk kebutuhan sehari-hari keluarga, seperti shampo, deterjen, alat kecantikan, peralatan baby, dll.

Menurunnya kualitas karyawan dan penurunan kinerja disebabkan rendahnya tingkat kedisiplinan dalam absensi maupun kinerja karyawan itu sendiri. Data ini dimulai dari semakin meningkatnya tingkat kemangkiran, terlambat masuk kerja, dan jam istirahat selesai selama setengah jam masih banyak karyawan yang memanfaatkan waktu istirahatnya. Belum ada sanksi hukuman bagi karyawan yang masih saja mangkir dari kedisiplinan dan kurangnya ketegasan dari pemimpin terhadap karyawan pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang.

Berdasarkan penelitian absensi karyawan pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang terdapat penurunan yang signifikan dalam kehadiran karyawan karena banyak yang tidak masuk kerja dan mengakibatkan kurangnya disiplin kerja dan kinerja karyawan, diantaranya: adanya karyawan yang sering izin, sakit, tanpa keterangan dan tidak mematuhi peraturan perusahaan, seperti pada tabel yang terlampir di atas, dapat digambarkan pada tahun 2014 jumlah karyawan yang sakit sebanyak 20 karyawan sedangkan karyawan yang izin sebanyak 16 karyawan dan karyawan yang tanpa keterangan sebanyak 15 karyawan. Ditahun 2015 jumlah karyawan yang sakit sebanyak 18 karyawan sedangkan yang izin sebanyak 17 karyawan dan karyawan yang tanpa keterangan sebanyak 19 karyawan. Pada tahun 2016 jumlah karyawan yang sakit, izin dan tanpa keterangan meningkat, karyawan yang sakit sebanyak 33 karyawan sedangkan karyawan yang izin sebanyak 28 karyawan dan karyawan yang tanpa keterangan sebanyak 21 karyawan.

Hasil penelitian pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang menyatakan bahwa ketidak disiplin karyawan salah satunya tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan.

Berdasarkan masalah tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut guna memperoleh informasi dan data secara detail tentang disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang.

Oleh karena itu, penulis menetapkan judul skripsi **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DHL SUPPLY CHAIN INDONESIA KARAWANG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang.
- 2) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2015:10) Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Henry Simamora (2015:4), Manajemen merupakan proses perdayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2008:2) Manajemen merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2015:193) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran itu sendiri adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan

harus ditegakkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2013:85), menyatakan didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun mereka berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Namun peraturan-peraturan tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Manusia sebagai individu terkadang ingin bebas, sehingga ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan prilakunya. Namun juga manusia merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Nitisemito (2006:54), disiplin adalah suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Herry Simamora (2004:10) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Dari beberapa definisi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan dengan tidak melanggar peraturan tersebut.

2.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Ada beberapa pendapat dari beberapa ahli yang mengemukakan hubungan atau keterkaitan dengan prestasi kerja, antara lain sebagai berikut: Menurut Hasibuan (2001:190), kedisiplinan yang baik pada diri seseorang akan membuat orang tersebut menyadari akan tanggung jawabnya untuk menaati suatu peraturan. Baik itu peraturan yang formal dibuat oleh pihak perusahaan bersama badan hukum maupun peraturan yang berbentuk norma di lingkungan tempat ia bekerja. “semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya”. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004:443), menjelaskan bahwa kekurangan disiplin dalam suatu manajemen perusahaan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaiknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Roberth L. Mathis (2002:317), disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan pada perilakunya dan bukan kepada si karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan. Kinerja berarti pencapaian / prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma etika, menurut Sedamayanti (2007:260).

Dalam pencapaian kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya dan sesuai dengan tugas pokok dan peran fungsi PIP (Pola Ilmiah Pokok) yang harus dilaksanakan sesuai tingkat kemampuan khusus yang diperlukan dari pegawai. Kemampuan yang tinggi serta sistematis dalam memecahkan masalah yang harus dilaksanakan yang harus dilaksanakan yang harus dimiliki oleh pegawai diantaranya adalah:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keahlian
- 3) Keterampilan
- 4) Sikap
- 5) Perilaku

Dari beberapa teori dan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka disiplin kerja memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja, serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka karyawan akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu, kedua variabel memiliki dampak yang baik akan terciptanya kinerja yang baik. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, maka keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari disiplin kerja yaitu sikap taat dan tertib dalam aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas

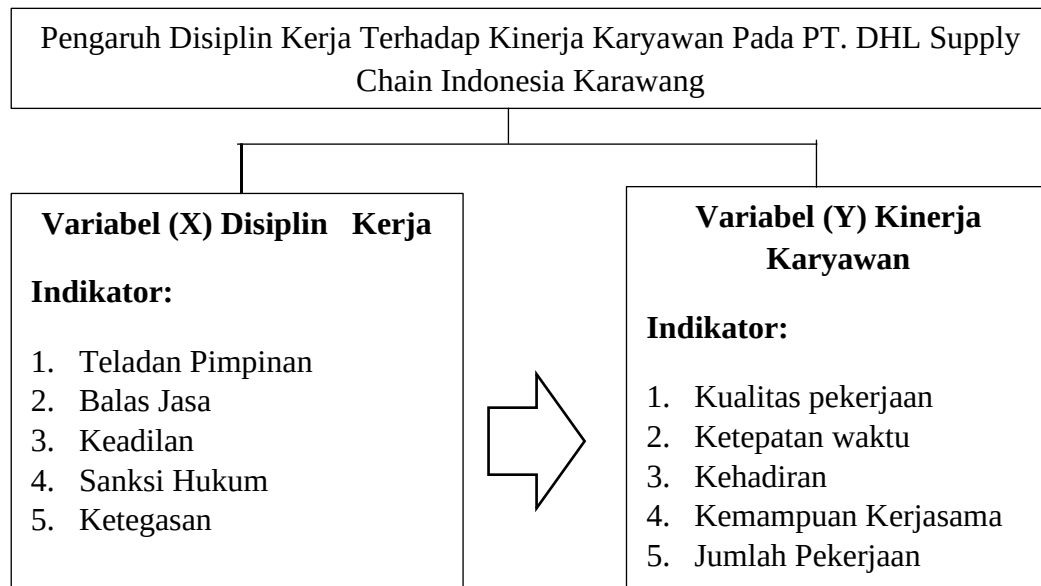
2.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007:63), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang.

2.3 Kerangka Pemikiran



Sumber: Malayu S.P Hasibuan (2015:194)

Sumber: Wilson Bangun (2012:234)

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang, yang beralamat di Jl. Harapan II Lot KK-7A & 7B Desa Sinarjaya, Kec. Teluk Jambe Timur, Karawang Jawa Barat.

3.2 Metode Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan didukung metode survey. Penelitian survey menurut Sugiono (2004:64) adalah penelitian yang dilakukan pada sebuah populasi tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat, yaitu berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Menurut Sugiyono (2011:80), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Jumlah populasi pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang berjumlah 80 pegawai.

Menurut Sugiyono (2016:116) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil sebagai responden yaitu para pegawai dengan teknik probability sampling yaitu tehnik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan

memperhatikan status yang ada di dalam populasi itu. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang yang berjumlah 80 orang. Untuk mengetahui beberapa jumlah sampel yang diambil, dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Jenuh.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah kesatu, dan kedua. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan dikumpulkan, dianalisis, dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan ditarik kesimpulan. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2010:206) adalah “Metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

3.5 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang data yang diperoleh dari hasil kuesioner dianalisis menggunakan metode kuantitatif.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat DHL

Dalam beberapa tahun belakangan, DHL telah berkembang menjadi sebuah perusahaan yang mendunia dalam bidang jasa pengiriman surat dan paket, freight, dan logistics sehingga menjadikan DHL perusahaan no.1 dalam industrinya.

Kesuksesan DHL yang tercermin saat ini, merupakan hasil inovasi dari tiga orang pengusaha dalam menjalankan bisnisnya, mereka adalah Adrian Dalsey, Larry Hillblom dan Robert Lynn. Perusahaan yang didirikan pada tahun 1969 di San Fransisco, Amerika, mejalankan usahanya dalam bidang industri kiriman kilat udara yang pada saat itu merupakan satu-satunya perusahaan yang menjalankan bisnis tersebut. Rute pengiriman pertama yang dilakukan adalah pengiriman dari San Fransisco ke Honolulu.

Melihat perkembangan bisnis yang begitu pesat, perusahaan yang didirikan berdasarkan inisial dari ketiga nama akhir para pendirinya yaitu Dalsey, Hillblom dan Lynn ini mulai melebarkan sayapnya ke bagian timur, kawasan Pasifik, Timur Tengah, Afrika dan Eropa. Di tahun 1971, DHL telah berada di 170 negara dan memiliki 16,000 pegawai diseluruh dunia. Kesuksesan DHL dalam bisnisnya, mulai dilirik oleh Deutsche Post dan mulai mengakuisisi DHL. Sejak saat itu, nama Deutsche Post menjadi Deutsche Post DHL dan berada didalam naungan Deutsche Post World Net (DPWN).

Tidak hanya itu, DPWN juga melebarkan sayapnya ke sector lain seperti tiga nama brand yang hidup dalam naungannya yaitu, Deutsche Post, Postbank, dan DHL. Sehingga menjadikan perusahaan ini berkembang dalam sector manajemen dan transportasi barang, informasi dan financial.

Kemudian di tahun 2005, DPWN mulai melirik keberadaan Exel, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang logistics dan supply chain management. Hal

ini menjadikan nama Exel berubah menjadi DHL Exel Supply Chain. Akuisisi ini dilakukan sebagai bentuk penggabungan jangkauan wilayah dan solusi yang akan saling melengkapi dari dua perusahaan tersebut.

Sampai sekarang, DHL memiliki empat sector bisnis yang menjadi unggulan dan spesifik dalam setiap sector bisnis yang dijalaninya. Keempat sector bisnis tersebut adalah Mail (Global Mail), Express (DHL Express), Freight (DHL Global Forwarding) dan Logistics (DHL Exel Supply Chain).

4.1.2 Visi dan Misi DHL

1) Visi DHL

Menjadi Perusahaan Logistick untuk Dunia (*Logistics to the world*)

2) Misi DHL

- a. Memaksimalkan peluang bisnis
- b. Memaksimalkan peluang dalam meminimalkan biaya

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.1
Uji validitas soal butir No.1 pada Disiplin Kerja

No	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1	4	41	16	1681	164
2	4	38	16	1444	152
3	3	35	9	1225	105
4	4	40	16	1600	160
5	4	41	16	1681	164
6	4	42	16	1764	168
7	5	40	25	1600	200
8	4	42	16	1764	168
9	5	40	25	1600	200
10	4	42	16	1764	168
11	5	46	25	2116	230
12	4	44	16	1936	176
13	4	40	16	1600	160
14	4	42	16	1764	168
15	4	39	16	1521	156
16	4	44	16	1936	176
17	4	36	16	1296	144
18	3	37	9	1369	111
19	4	40	16	1600	160
20	5	44	25	1936	220
21	5	44	25	1936	220
22	4	37	16	1369	148

No	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
23	4	40	16	1600	160
24	4	37	16	1369	148
25	3	42	9	1764	126
26	4	40	16	1600	160
27	3	34	9	1156	102
28	3	35	9	1225	105
29	3	41	9	1681	123
30	4	40	16	1600	160
31	5	45	25	2025	225
32	3	36	9	1296	108
33	4	40	16	1600	160
34	3	38	9	1444	114
35	2	35	4	1225	70
36	4	37	16	1369	148
37	4	41	16	1681	164
38	4	40	16	1600	160
39	4	39	16	1521	156
40	4	39	16	1521	156
41	4	41	16	1681	164
42	3	35	9	1225	105
43	4	35	16	1225	140
44	4	37	16	1369	148
45	4	45	16	2025	180
46	5	50	25	2500	250
47	4	45	16	2025	180
48	4	44	16	1936	176
49	4	40	16	1600	160
50	5	44	25	1936	220
51	4	37	16	1369	148
52	5	45	25	2025	225
53	3	35	9	1225	105
54	4	37	16	1369	148
55	3	36	9	1296	108
56	4	46	16	2116	184
57	5	42	25	1764	210
58	4	36	16	1296	144
59	4	40	16	1600	160
60	2	35	4	1225	70
61	4	41	16	1681	164
62	4	40	16	1600	160

No	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
63	5	44	25	1936	220
64	4	41	16	1681	164
65	4	40	16	1600	160
66	4	40	16	1600	160
67	5	44	25	1936	220
68	5	43	25	1849	215
69	4	41	16	1681	164
70	4	40	16	1600	160
71	5	43	25	1849	215
72	5	40	25	1600	200
73	4	42	16	1764	168
74	5	44	25	1936	220
75	4	41	16	1681	164
76	5	44	25	1936	220
77	5	41	25	1681	205
78	4	39	16	1521	156
79	4	41	16	1681	164
80	4	42	16	1764	168
Σ	323	3229	1341	131163	13155

Sumber : Data diolah oleh penulis

Diketahui:

$$N = 80$$

$$\Sigma X = 323$$

$$\Sigma Y = 3229$$

$$\Sigma X^2 = 1341$$

$$\Sigma Y^2 = 131163$$

$$\Sigma X.Y = 13155$$

$$r_{xy} = \frac{80(13.155) - (323)(3229)}{\sqrt{\{80.1341 - (323)^2\} \{80.131163 - (3229)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1.052.400 - 1.042.967}{\sqrt{\{(107.280 - 104.329)(10.493.040 - 10.426.441)\}}}$$

$$= \frac{9.433}{\sqrt{\{(2.951)(66.599)\}}}$$

$$= \frac{9433}{\sqrt{196.533.649}}$$

$$= \frac{9433}{14.019} = 0,673$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka r-hitung (0,673) > r-tabel (0,220), berarti butir pertanyaan no.1 dinyatakan valid dan seperti itu cara perhitungan pengujian validitas untuk pernyataan no.2 sampai no.10. berikut rangkuman hasil yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2
Rangkuman Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X)

Pernyataan	Dislipin Kerja (X)		
	r hitung	r table	Keterangan
1	0.673	0.220	Valid
2	0.447	0.220	Valid
3	0.632	0.220	Valid
4	0.718	0.220	Valid
5	0.569	0.220	Valid
6	0.626	0.220	Valid
7	0.581	0.220	Valid
8	0.542	0.220	Valid
9	0.567	0.220	Valid
10	0.401	0.220	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja (X) adalah valid, karena r-hitung daari keseluruhan pernyataan yang menunjukan angka > dari nilai r-tabel (0.220).

Selanjutnya dilakukan uji-t, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,673\sqrt{80-2}}{\sqrt{1-0,673^2}} \\
 &= \frac{0,673\sqrt{78}}{\sqrt{1-0,4529}} \\
 &= \frac{(0,673)(8,832)}{\sqrt{0,547071}} = \frac{5,9437}{0,7397} = 8,036
 \end{aligned}$$

Dengan demikian karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($8,036 > 1,991$) hal tesebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang. Adapun rekapitulasi hasil perhitungan butir pernyataan selanjutnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Perhitungan Uji-t Butir Disiplin Kerja (X)

Pernyataan	Dislipin Kerja (X)		
	t hitung	t tabel	Keterangan
1	8,036	1.991	Valid
2	4,414	1.991	Valid
3	7,202	1.991	Valid
4	9,111	1.991	Valid
5	6,112	1.991	Valid
6	7,089	1.991	Valid
7	6,305	1.991	Valid
8	5,696	1.991	Valid
9	6,079	1.991	Valid
10	3,982	1.991	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis

4.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang dilakukan oleh peneliti memiliki nilai yang tetap bila instrument tersebut digunakan berulang oleh siapapun dan kapan pun pada tempat penelitian yang sama, berikut langkah-langkah untuk menguji reliabilitas pernyataan dalam kuesioner:

(a) Mencari Varian Butir

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

$$Si\ 1 = \frac{1341 - \frac{(323)^2}{80}}{80} = \frac{1341 - \frac{(104,329)}{80}}{80} = \frac{1341 - 1,304.112}{80} = \frac{368.875}{80} = 0,461$$

$$Si\ 2 = \frac{1444 - \frac{(338)^2}{80}}{80} = \frac{1444 - \frac{(114,244)}{80}}{80} = \frac{1444 - 1,428.05}{80} = \frac{15.95}{80} = 0,199$$

$$Si\ 3 = \frac{1321 - \frac{(323)^2}{80}}{80} = \frac{1321 - \frac{(104,329)}{80}}{80} = \frac{1321 - 1,304.112}{80} = \frac{16.888}{80} = 0,211$$

$$Si\ 4 = \frac{1245 - \frac{(311)^2}{80}}{80} = \frac{1245 - \frac{(96,721)}{80}}{80} = \frac{1245 - 1,209.012}{80} = \frac{35.988}{80} = 0,450$$

$$Si\ 5 = \frac{1260 - \frac{(314)^2}{80}}{80} = \frac{1260 - \frac{(98,596)}{80}}{80} = \frac{1260 - 1,232.45}{80} = \frac{27.55}{80} = 0,344$$

$$Si\ 6 = \frac{1373 - \frac{(329)^2}{80}}{80} = \frac{1373 - \frac{(108,241)}{80}}{80} = \frac{1373 - 1,353.012}{80} = \frac{19.988}{80} = 0,250$$

$$Si\ 7 = \frac{1296 - \frac{(320)^2}{80}}{80} = \frac{1296 - \frac{(102,400)}{80}}{80} = \frac{1296 - 1280}{80} = \frac{16}{80} = 0,2$$

$$Si\ 8 = \frac{1395 - \frac{(331)^2}{80}}{80} = \frac{1395 - \frac{(109,561)}{80}}{80} = \frac{1395 - 1,369.512}{80} = \frac{25.488}{80} = 0,319$$

$$Si\ 9 = \frac{1359 - \frac{(327)^2}{80}}{80} = \frac{1359 - \frac{(106,929)}{80}}{80} = \frac{1359 - 1,336.613}{80} = \frac{22.387}{80} = 0,280$$

$$Si\ 10 = \frac{1265 - \frac{(313)^2}{80}}{80} = \frac{1265 - \frac{(97,969)}{80}}{80} = \frac{1265 - 1,224.613}{80} = \frac{40.387}{80} = 0,505$$

Tabel 4.4

Perhitungan uji reabilitas Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja
1	0,461
2	0,199
3	0,211
4	0,450
5	0,344
6	0,250
7	0,2
8	0,319
9	0,280
10	0,505
Σ	3,219

Sumber : Data diolah oleh penulis

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai varian butir untuk pernyataan nomor 1 - 10 yang diberikan responden mendapatkan hasil sebesar 3,219 dari hasil keseluruhan

$$0,461+ 0,199+ 0,211+ 0,450+ 0,344+ 0,250+ 0,2+ 0,319+ 0,280+ 0,505 = 3,219.$$

b) Mencari Varian Total

Diketahui dari data variabel X diatas adalah sebagai berikut :

$$\Sigma X_t^2 = 131163$$

$$\Sigma X_t = 3229$$

$$N = 80$$

$$\begin{aligned} St &= \frac{131163 - \frac{(3229)^2}{80}}{80} \\ &= \frac{131163 - \frac{(10,426,441)}{80}}{80} \\ &= \frac{131163 - 130,330,5125}{80} \\ &= \frac{832,4875}{80} \\ &= \mathbf{10,41} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat terlihat bahwa nilai varian total dislipin kerja (X) adalah **10,41**.

(c) Mencari Reliabilitas

Diketahui :

$$K = 10$$

$$\Sigma si^2 = 3,219$$

$$st^2 = 10,41$$

$$\begin{aligned} R &= \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma si^2}{\Sigma st^2} \right) \\ &= \left(\frac{10}{10-1} \right) \left(1 - \frac{3,219}{10,41} \right) \\ &= \left(\frac{10}{9} \right) (1 - 0,309) \\ &= (1,11)(0,691) = \mathbf{0,767} \end{aligned}$$

Dari data pengujian reliabilitas diatas dengan menggunakan rumus alpha cronbach, maka instrument tersebut dapat dinyatakan realibel karena hasil dari perhitungannya mendekati angka 1.

4.3 Kinerja Karyawan PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang

Untuk mengetahui hasil dari penelitian, maka penulis juga memberikan kuesioner kepada responden untuk dianalisa. Dengan demikian variabel kinerja karyawan dapat diketahui dengan tabel sebagai berikut:

a. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Kualitas Pekerjaan	1.	Kualitas kerja bagi saya lebih utama	34	43	2	1	0
	2.	Kemampuan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan menandakan bahwa kinerja saya semakin baik	18	55	7	0	0
Ketepatan Waktu	3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	15	62	3	0	0
	4.	saya harus menyelesaikan pesanan tepat pada waktunya	18	58	4	0	0
Kehadiran	5.	Saya selalu datang 30 menit sebelum jam masuk kerja	12	48	17	2	1
	6.	Saya tidak pernah istirahat lebih dari 30 menit	14	51	15	0	0
Kemampuan Kerjasama	7.	Hubungan antar rekan kerja membuat anda bersemangat dalam bekerja	11	49	17	2	1
	8.	Adanya kerjasama akan mempercepat proses pekerjaan	15	59	6	0	0
Jumlah Pekerjaan	9.	Jumlah pekerjaan yang ada sesuai dengan kemampuan saya	10	66	4	0	0
	10.	Semakin meningkat jumlah pekerjaan yang dihasilkan maka semakin baik kinerja karyawan	15	54	10	1	0
Jumlah			162	545	85	6	2
Presentase			20,3 %	68,1 %	10,6 %	0,75 %	0,2%

Sumber : Data diolah oleh penulis

Dari hasil penyebaran 10 pertanyaan tentang Kinerja Karyawan yang diberikan kepada seluruh responden yang berjumlah 80 orang, peneliti dapat menganalisa jawaban sebagai berikut :

$$SS = \frac{162}{800} \times 100\% = 20,3 \%$$

$$S = \frac{545}{800} \times 100\% = 68,1\%$$

$$R = \frac{85}{800} \times 100\% = 10,6\%$$

$$TS = \frac{6}{800} \times 100\% = 0,75\%$$

$$STS = \frac{2}{800} \times 100\% = 0,2\%$$

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa seluruh responden yang berjumlah 80 orang menjawab “ sangat setuju ” sebanyak 162 orang atau 20,2%, jawaban “ setuju ” sebanyak 545 orang atau 68,1%, jawaban “ragu-ragu” sebanyak 85 orang atau 10,6%, jawaban “ tidak setuju ” sebanyak 6 orang atau 0,75%, dan jawaban “ sangat tidak setuju” sebanyak 2 orang atau 0,2%.

Tabel 4.6
Data Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

No	Nomor Item Variabel										skor	Total skor ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43	1849
2	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	41	1681
3	3	4	4	5	4	3	2	4	4	4	37	1369
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	1681
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40	1600
6	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43	1849
7	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	1764
8	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44	1936
9	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	1764
10	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43	1849
11	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44	1936
12	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46	2116
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	1849
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	1764
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	1444
16	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	1936
17	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34	1156
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	1521
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
21	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46	2116
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	1444
23	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	1444
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
25	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	1444
26	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	1936
27	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	43	1849
28	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36	1296
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	1764
31	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44	1936
32	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	1369
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	1681
34	5	3	4	4	2	3	3	5	4	3	36	1296
35	5	3	4	4	2	3	3	5	4	3	36	1296
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	1521
37	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43	1849
38	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37	1369
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	1681
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	1521
42	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	33	1089
43	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37	1369
44	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35	1225
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2500
46	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45	2025
47	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42	1764

No	Nomor Item Variabel										skor	Total skor ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
49	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43	1849
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
51	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36	1296
52	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44	1936
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	1521
54	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	1369
55	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	36	1296
56	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45	2025
57	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	40	1600
58	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35	1225
59	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	43	1849
60	5	3	4	4	1	3	2	3	4	2	31	961
61	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	40	1600
62	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	1764
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	1681
64	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	1444
65	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46	2116
66	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43	1849
67	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	1764
68	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45	2025
69	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45	2025
70	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43	1849
71	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44	1936
72	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43	1849
73	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	40	1600
74	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46	2116
75	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46	2116
76	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	1764
77	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	1681
78	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	1444
79	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	1521
80	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	40	1600
Σxi²	350	331	332	334	308	319	307	329	326	323	3259	133719
Σxi²	1560	1393	1394	1414	1230	1301	1221	1373	1342	1333		
Rhitung	0,48	0,63	0,61	0,459	0,71	0,64	0,7	0,58	0,54	0,66		
r tabel	0,22	0,22	0,22	0,22	0,22	0,22	0,22	0,22	0,22	0,22		
Thitung	4,78	7,11	6,83	4,563	8,74	7,26	8,76	6,32	5,58	7,66		
t tabel	1,99	1,99	1,99	1,991	1,99	1,99	1,99	1,99	1,99	1,99		
Ket	valid	valid	Valid	valid	Valid	Valid	valid	valid	Valid	Valid		
s_i	0,36	0,29	0,2	0,244	0,55	0,36	0,54	0,25	0,17	0,36		
Σs_i	3,33											
K	10											
St	11.94											
Alpha cronbach	0,8											

Sumber : Data diolah oleh penulis

a. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Seperti halnya variabel X, maka pada variabel Y juga dilakukan uji validitas yang terhitung dalam kuesioner pada penelitian ini penulis menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

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

Perhitungannya dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel bila r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pernyataan dapat dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas.

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
Contoh Butir Soal No.1

No.	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1	5	43	25	1849	215
2	4	41	16	1681	164
3	3	37	9	1369	111
4	5	41	25	1681	205
5	4	40	16	1600	160
6	5	43	25	1849	215
7	5	42	25	1764	210
8	5	44	25	1936	220
9	4	42	16	1764	168
10	5	43	25	1849	215
11	5	44	25	1936	220
12	5	46	25	2116	230
13	5	43	25	1849	215
14	5	42	25	1764	210
15	4	38	16	1444	152
16	4	44	16	1936	176
17	4	34	16	1156	136
18	4	40	16	1600	160
19	4	39	16	1521	156
20	4	40	16	1600	160
21	5	46	25	2116	230
22	4	38	16	1444	152
23	4	38	16	1444	152
24	4	40	16	1600	160
25	4	38	16	1444	152
26	4	44	16	1936	176
27	3	43	9	1849	129
28	4	36	16	1296	144
29	4	40	16	1600	160
30	4	42	16	1764	168
31	4	44	16	1936	176
32	4	37	16	1369	148
33	4	41	16	1681	164
34	5	36	25	1296	180
35	5	36	25	1296	180
36	4	39	16	1521	156
37	5	43	25	1849	215
38	4	37	16	1369	148
39	4	41	16	1681	164

No.	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
40	4	40	16	1600	160
41	4	39	16	1521	156
42	2	33	4	1089	66
43	4	37	16	1369	148
44	4	35	16	1225	140
45	5	50	25	2500	250
46	5	45	25	2025	225
47	4	42	16	1764	168
48	4	40	16	1600	160
49	4	43	16	1849	172
50	4	40	16	1600	160
51	4	36	16	1296	144
52	5	44	25	1936	220
53	4	39	16	1521	156
54	4	37	16	1369	148
55	4	36	16	1296	144
56	5	45	25	2025	225
57	5	40	25	1600	200
58	4	35	16	1225	140
59	5	43	25	1849	215
60	5	31	25	961	155
61	5	40	25	1600	200
62	5	42	25	1764	210
63	4	41	16	1681	164
64	4	38	16	1444	152
65	5	46	25	2116	230
66	5	43	25	1849	215
67	4	42	16	1764	168
68	5	45	25	2025	225
69	5	45	25	2025	225
70	5	43	25	1849	215
71	5	44	25	1936	220
72	4	43	16	1849	172
73	5	40	25	1600	200
74	4	46	16	2116	184
75	5	46	25	2116	230
76	5	42	25	1764	210
77	5	41	25	1681	205
78	4	38	16	1444	152
79	4	39	16	1521	156
80	5	40	25	1600	200
Σ	350	3259	1560	133719	14337

Sumber : data diolah oleh penulis

Diketahui:

$$\begin{aligned}
 N &= 80 & \Sigma X^2 &= 1550 \\
 \Sigma X &= 350 & \Sigma Y^2 &= 133719 \\
 \Sigma Y &= 3259 & \Sigma XY &= 14337 \\
 r_{xy} &= \frac{80.14337 - (350)(3259)}{\sqrt{((80.1560 - (350)^2)(80.133719 - (3259)^2)}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{1146960 - 1140650}{\sqrt{(124800 - 122500)(10697520 - 10621081)}} \\
&= \frac{6310}{\sqrt{2300.76439}} \\
&= \frac{6310}{\sqrt{175809700}} \\
&= \frac{6310}{1325932502} = \mathbf{0,476}
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka r-hitung (0,476) > r-tabel (0,220), berarti butir pernyataan no.1 dinyatakan valid dan seperti itu cara perhitungan pengujian validitas untuk pernyataan no.2 sampai no.10 berikut rangkuman hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Analisis Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Kinerja Karyawan		
	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,476	0,220	Valid
2	0,627	0,220	Valid
3	0,612	0,220	Valid
4	0,459	0,220	Valid
5	0,705	0,220	Valid
6	0,635	0,220	Valid
7	0,704	0,220	Valid
8	0,582	0,220	Valid
9	0,541	0,220	Valid
10	0,655	0,220	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid, r-hitung dari keseluruhan pernyataan yang menunjukkan pada angka > dari nilai r-tabel (0,220). Dengan tingkat validitas paling tinggi pada butir ke-5 dengan r-hitung 0,705 dan tingkat validitas rendah pada butir ke-4 dengan r-hitung 0,459.

Selanjutnya dilakukan uji-t, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
&= \frac{0,476\sqrt{80-2}}{\sqrt{1-0,476^2}} \\
&= \frac{0,476\sqrt{78}}{\sqrt{1-0,2265}} \\
&= \frac{(0,476)(8,832)}{\sqrt{0,773424}} = \frac{4,2040}{0,8795} = \mathbf{4,780}
\end{aligned}$$

Dengan demikian karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($4,780 > 1,991$) hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang. Adapun rekapitulasi hasil perhitungan butir pernyataan selanjutnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Uji-t Butir Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Kinerja Karyawan (Y)		
	t hitung	t tabel	Keterangan
1	4,780	1.991	Valid
2	7,108	1.991	Valid
3	6,833	1.991	Valid
4	4,563	1.991	Valid
5	8,742	1.991	Valid
6	7,259	1.991	Valid
7	8,755	1.991	Valid
8	6,320	1.991	Valid
9	5,581	1.991	Valid
10	7,656	1.991	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis

a. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan oleh peneliti memiliki nilai yang tetap apabila instrument tersebut digunakan berulang-ulang oleh siapapun dan kapanpun pada tempat penelitian yang sama. Berikut adalah langkah- langkah untuk menguji reliabilitas pernyataan dalam kuesioner.

1) Mencari Varian Butir

$$S_i = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

$$Si\ 1 = \frac{1560 - \frac{(350)^2}{80}}{80} = \frac{1560 - \frac{(122500)}{80}}{80} = \frac{1560 - 1531.25}{80} = \frac{28.75}{80} = 0,359$$

$$Si\ 2 = \frac{1393 - \frac{(331)^2}{80}}{80} = \frac{1393 - \frac{(109561)}{80}}{80} = \frac{1393 - 1369.5125}{80} = \frac{23.48}{80} = 0,294$$

$$Si\ 3 = \frac{1394 - \frac{(332)^2}{80}}{80} = \frac{1394 - \frac{(110224)}{80}}{80} = \frac{1394 - 1377.8}{80} = \frac{16.2}{80} = 0,203$$

$$Si\ 4 = \frac{1414 - \frac{(334)^2}{80}}{80} = \frac{1414 - \frac{(111556)}{80}}{80} = \frac{1414 - 1394.45}{80} = \frac{19.55}{80} = 0,244$$

$$Si\ 5 = \frac{1230 - \frac{(308)^2}{80}}{80} = \frac{1230 - \frac{(94864)}{80}}{80} = \frac{1230 - 1185.8}{80} = \frac{44.2}{80} = 0,535$$

$$Si\ 6 = \frac{1301 - \frac{(319)^2}{80}}{80} = \frac{1301 - \frac{(101761)}{80}}{80} = \frac{1301 - 1272.0125}{80} = \frac{28.9875}{80} = 0,362$$

$$Si\ 7 = \frac{1221 - \frac{(307)^2}{80}}{80} = \frac{1221 - \frac{(94249)}{80}}{80} = \frac{1221 - 1178.1125}{80} = \frac{44.8875}{80} = 0,536$$

$$Si\ 8 = \frac{1373 - \frac{(329)^2}{80}}{80} = \frac{1373 - \frac{(108241)}{80}}{80} = \frac{1373 - 1353.0125}{80} = \frac{19.9875}{80} = 0,250$$

$$Si\ 9 = \frac{1342 - \frac{(326)^2}{80}}{80} = \frac{1342 - \frac{(106276)}{80}}{80} = \frac{1342 - 1328.45}{80} = \frac{13.55}{80} = 0,169$$

$$Si\ 10 = \frac{1333 - \frac{(323)^2}{80}}{80} = \frac{1333 - \frac{(104329)}{80}}{80} = \frac{1333 - 1304.1125}{80} = \frac{28.8875}{80} = 0,361$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui varian butir 1-10 yang diberikan responden sebesar 0,359 + 0,294 + 0,203 + 0,244 + 0,553 + 0,362 + 0,536 + 0,250 + 0,169 + 0,361, dari hasil seluruh instrument variabel kinerja karyawan mendapatkan jumlah sebesar **3,33**.

Tabel 4.14
Nilai Varian Butir Y (Kinerja Karyawan)

Perhitungan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	
No	Kinerja Karyawan
1	0,359
2	0,294
3	0,203
4	0,244
5	0,553
6	0,362
7	0,536
8	0,250
9	0,169
10	0,361
Σ	3,33

Sumber : data diolah oleh penulis

2) Mencari Varian Total

$$\Sigma y^2 = 133719$$

$$\Sigma y = 3259$$

$$N = 80$$

$$St = \frac{\Sigma y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{N}}{N} = \frac{133719 - \frac{(3259)^2}{80}}{80} = \frac{133719 - \frac{(10621081)}{80}}{80} = \frac{133719 - 132763.5125}{80} = \frac{955.4875}{80} = 11,94.$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat dilihat nilai varian total variabelkinerja karyawan adalah 11,94.

b. Mencari Reliabilitas

Diketahui

$$K = 10$$

$$\Sigma si = 3,33$$

$$St = 11,94$$

$$Ri = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\Sigma si}{\Sigma st} \right\} = \left\{ \frac{10}{(10-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{3,33}{11,94} \right\} = \left\{ \frac{10}{9} \right\} \{1 - 0,2788\} \\ = \{1,11\} \{0,721\} = 0,800$$

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dengan menggunakan rumus alpha cronbach, maka instrument tersebut dapat dinyatakan realibel kerena hasil perhitungan mendekati angka 1.

4.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan hasil valid dan realibel, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis koefisien korelasi yang sekaligus menjawab pertanyaan nomor 3 didalam perumusan masalah.

1) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.15
Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang

No	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1	41	43	1681	1849	1763
2	38	41	1444	1681	1558
3	35	37	1225	1369	1295
4	40	41	1600	1681	1640
5	41	40	1681	1600	1640
6	42	43	1764	1849	1806
7	40	42	1600	1764	1680
8	42	44	1764	1936	1848
9	40	42	1600	1764	1680
10	42	43	1764	1849	1806
11	46	44	2116	1936	2024
12	44	46	1936	2116	2024
13	40	43	1600	1849	1720
14	42	42	1764	1764	1764
15	39	38	1521	1444	1482
16	44	44	1936	1936	1936
17	36	34	1296	1156	1224
18	37	40	1369	1600	1480
19	40	39	1600	1521	1560
20	44	40	1936	1600	1760
21	44	46	1936	2116	2024
22	37	38	1369	1444	1406
23	40	38	1600	1444	1520
24	37	40	1369	1600	1480
25	42	38	1764	1444	1596
26	40	44	1600	1936	1760
27	34	43	1156	1849	1462
28	35	36	1225	1296	1260
29	41	40	1681	1600	1640
30	40	42	1600	1764	1680
31	45	44	2025	1936	1980
32	36	37	1296	1369	1332
33	40	41	1600	1681	1640
34	38	36	1444	1296	1368
35	35	36	1225	1296	1260
36	37	39	1369	1521	1443
37	41	43	1681	1849	1763
38	40	37	1600	1369	1480
39	39	41	1521	1681	1599
40	39	40	1521	1600	1560
41	41	39	1681	1521	1599
42	35	33	1225	1089	1155
43	35	37	1225	1369	1295
44	37	35	1369	1225	1295
45	45	50	2025	2500	2250
46	50	45	2500	2025	2250
47	45	42	2025	1764	1890

No	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
48	44	40	1936	1600	1760
49	40	43	1600	1849	1720
50	44	40	1936	1600	1760
51	37	36	1369	1296	1332
52	45	44	2025	1936	1980
53	35	39	1225	1521	1365
54	37	37	1369	1369	1369
55	36	36	1296	1296	1296
56	46	45	2116	2025	2070
57	42	40	1764	1600	1680
58	36	35	1296	1225	1260
59	40	43	1600	1849	1720
60	35	31	1225	961	1085
61	41	40	1681	1600	1640
62	40	42	1600	1764	1680
63	44	41	1936	1681	1804
64	41	38	1681	1444	1558
65	40	46	1600	2116	1840
66	40	43	1600	1849	1720
67	44	42	1936	1764	1848
68	43	45	1849	2025	1935
69	41	45	1681	2025	1845
70	40	43	1600	1849	1720
71	43	44	1849	1936	1892
72	40	43	1600	1849	1720
73	42	40	1764	1600	1680
74	44	46	1936	2116	2024
75	41	46	1681	2116	1886
76	44	42	1936	1764	1848
77	41	41	1681	1681	1681
78	39	38	1521	1444	1482
79	41	39	1681	1521	1599
80	42	40	1764	1600	1680
Σ	3229	3259	131163	133719	132156

Sumber : Data diolah oleh penulis

Keterangan :

X = Jawaban responden terhadap disiplin kerja

Y = Jawaban responden terhadap kinerja karyawan

Analisis koefisien korelasi product moment digunakan untuk menentukan bentuk dan jenis pengaruh korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan cara perhitungan yang tertera dibawah ini :

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

Keterangan :

rx_y = Koefisien korelasi

X = Jumlah jawaban variabel (X)

Y = Jumlah jawaban variabel (Y)

X² = Jumlah kuadrat item pertanyaan X

$$\begin{aligned}
Y^2 &= \text{Jumlah kuadrat item pertanyaan Y} \\
n &= \text{Jumlah sampel} \\
r_{xy} &= \frac{80.132156 - (3229)(3259)}{\sqrt{\{(80.131163 - (3229)^2)(80.133719 - (3259)^2)\}}} \\
&= \frac{10572480 - 10523311}{\sqrt{(10493040 - 10426441)(10697520 - 10621081)}} \\
&= \frac{49169}{\sqrt{(66599)(76439)}} \\
&= \frac{49169}{\sqrt{5090760961}} \\
&= \frac{71349.56875}{49169} \\
&= 0,689
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas uji koefisien korelasi diatas , dapat hasil 0,689 berarti terdapat pengaruh yang cukup kuat antara **Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang.**

2) Uji Koefisien Determinasi

Setelah mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel dengan menggunakan product moment, maka selanjutnya dicari koefisien determinasi, dengan tujuan untuk mengetahui berapa besar konstibusi variabel X terhadap variabel Y, yaitu dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
KD &= r^2 \times 100\% \\
KD &= \text{Koefisien Determinas} \\
r^2 &= \text{Koefisien korelasi X terhadap Y} \\
KD &= (0,689)^2 \times 100\% \\
&= 0,4747 \times 100\% \\
&= 47,47\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diatas didapatkan hsil 47,47%, maka disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,47% dan sisanya 52,53% dipengaruhi oleh faktor lain.

3) Analisis Uji Hipotesis

Untuk selanjutnya dilakukan uji signifikan dengan uji-t untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka uji hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned}
T\text{-hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
&= \frac{0,689\sqrt{80-2}}{\sqrt{1-0,689^2}} \\
&= \frac{0,689\sqrt{78}}{\sqrt{1-0,4747}} \\
&= \frac{6.0851}{\sqrt{0,525279}} \\
&= \frac{6.0851}{0.7248} \\
&= 8,396
\end{aligned}$$

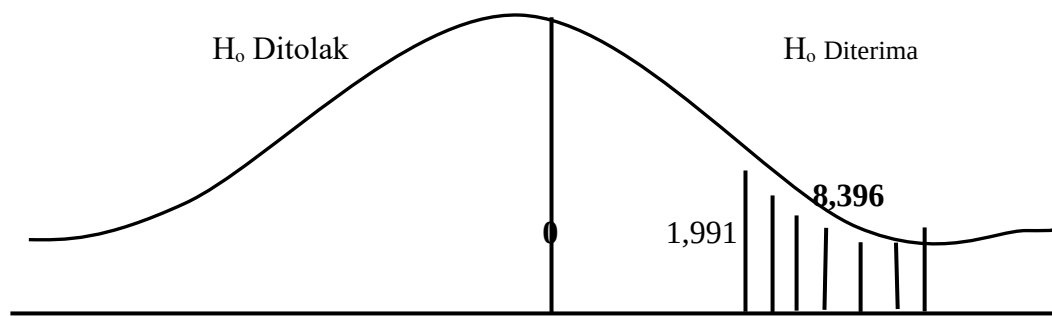
Sedangkan t-tabel dicari dengan cara :

□ = taraf kepercayaan

n = banyaknya responden

$t(dk=n-2)$

Hasil t-hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t-tabel. Uji dua pihak dan $dk = n-2 = 80-2 = 78$, maka diperoleh t-tabel 1,991. Hal ini dapat digambarkan sbagai berikut :



Gambar 4.2

Uji Signifikan Korelasi

Dari hasil perhitungan uji hipotesis diatas dapat dilihat bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau $8,396 > 1,991$ maka menunjukan signifikan. Atau dengan kata lain $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang.

4) Uji Regresi Linier Sederhana

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Dimana :

a = konstanta

b = koefisien regresi

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah responden

$$a = \frac{(3259)(131163) - (3229)(132156)}{80 \cdot 131163 - 3229^2} = \frac{427460217 - 426731724}{10493040 - 10426441} = \frac{728493}{66599} = 10.938$$

$$b = \frac{80(132156) - (3229)(3259)}{80(131163) - (3229)^2} = \frac{10572480 - 10523311}{10493040 - 10426441} = \frac{49169}{66599} = 0,738$$

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan kedalam bentuk persamaan regresi *standartdized* sebagai berikut :

Dimana $Y = 10.938 + 0,738 X$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Disiplin Kerja

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a = konstanta sebesar 10.938 menyatakan bahwa tanpa variabel disiplin kerja besarnya nilai kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 10.938.
- b = koefisien regresi sebesar 0,738 menyatakan jika disiplin kerja akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,738.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja PT. DHL Supply Chain sudah dapat dikatakan baik, artinya karyawan telah menunjukkan sikap disiplin yang baik terhadap aturan-aturan yang berlaku. Hal ini ditunjukkan antara lain keadilan pimpinan harus berlaku adil dan bijaksana dalam pembagian tugas pokok dan fungsi karyawan, sikap tegas dari pimpinan dalam mengambil suatu keputusan dan menyelesaikan tugas merupakan teladan yang patut dicontoh oleh pegawai. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang termasuk kedalam kategori sebesar “SANGAT SETUJU” 17,75% dan “SETUJU” sebesar 68,88% atau $17,75\% + 68,88\% = 86,63\%$
- 2) Kinerja karyawan PT. DHL Supply Chain sudah dapat dikatakan baik, Karena karyawan mampu mempertanggung jawabkan masalah dalam tugas dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang termasuk kategori “SANGAT SETUJU” sebesar 20,3% dan “SETUJU” sebesar 68,1% atau $20,3\% + 68,1\% = 88,4\%$ Namun masih ada beberapa karyawan yang belum optimal dan masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki atau tidak meningkatkan skill yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.
- 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DHL Supply Chain Indonesia Karawang dengan menggunakan uji koefisien korelasi mendapatkan nilai sebesar 0,689 artinya terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 10.938 + 0.738 X$, artinya perubahan Y searah dengan perubahan X. Jadi nilai Y akan meningkat jika X meningkat, sebaliknya jika nilai Y akan turun jika nilai X turun. Uji koefisien determinasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan sebesar 47,47% , sedangkan sisanya sebesar 52,53% dipengaruhi faktor lain. Uji signifikan (uji t) didapat nilai t-hitung sebesar 8,396 sehingga didapat t-tabel 1,991. Dari perhitungan diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, karena t-hitung > t-tabel maka H_0 diterima, karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Pimpinan instansi harus lebih melakukan pengawasan langsung terhadap karyawannya agar tingkat kedisiplinan dalam bekerja lebih maksimal dan lebih menekankan sanksi hukum yang tegas bagi para karyawan agar karyawan lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta disiplin kerja yang baik dalam lingkungan instansi.
- 2) Pimpinan Instansi harus dapat mendorong atau memberikan pelatihan lebih lagi terhadap karyawan untuk meningkatkan skill agar dapat mengerjakan tugas sehingga akan tercapai tujuan instansi dan pimpinan harus menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Cetakan Ke – 12. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DESTINASI PARIWISATA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Rivai, Veithzal., dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*”. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Statistik Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwarto. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zulindra, Y. P. S., & Ajimat, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK. KCU KEBAYORAN BARU. *Jurnal Ilmiah Humanika*, 2(1), 52-65.

**PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO (CAR) DAN NON
PERFORMING LOAN (NPL) TERHADAP RETURN ON ASSET (ROA)
PADA PT BANK NEGARA INDONESIA 46, TBK TAHUN 2008-2017**

R. Chepi Safei Jumhana, Robertus Luahambowo

Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
dosen00570@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT. Bank Negara Indonesia 46, Tbk tahun 2008 – 2017. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersumber dari data keuangan di Bursa Efek Indonesia yang terdapat dalam laporan keuangan perusahaan dan ringkasan kinerja perusahaan yang dipublikasikan melalui halaman www.idx.co.id. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Return On Asset* (ROA). Metode asosiatif kuantitatif sampel dari penelitian ini menggunakan 1 (satu) Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2008 – 2017. Metode analisis data dengan menggunakan uji t dan f, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis dan persamaan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR) lebih besar dari nilai alpha ($0,456 > 0,05$ dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,789 < 2,364$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan berpengaruh tidak signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA), sedangkan *Non Performing Loan* (NPL) lebih kecil dari nilai alpha ($0,033 < 0,005$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,650 > 2,364$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent X_2 terhadap variabel dependen Y dan secara simultan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performin g Loan* (NPL) berpengaruh terhadap *Return On Asset* (ROA). pada Bank Negara Indonesia 46 Tbk

Kata Kunci : *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Non Performing Loan* (NPL), *Return On Asset* (ROA).

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan masyarakat akan jasa keuangan semakin meningkat dan beragam, peranan dunia perbankan semakin dibutuhkan oleh seluruh lapisan masyarakat baik yang berada di Negara maju maupun Negara berkembang sebagai *financial intermediary* diantara pihak-pihak yang memiliki kelebihan dana dengan pihak-pihak yang memerlukan dana. Dewasa ini perkembangan perbankan semakin pesat dan modern baik dari segi ragam produk, kualitas pelayanan, maupun teknologi yang dimiliki. Perbankan semakin mendominasi perkembangan ekonomi

dan bisnis suatu Negara. Bahkan aktivitas dan keberadaan perbankan sangat menentukan kemajuan suatu Negara dalam bidang ekonomi. Oleh karena itu, tidak heran apabila perbankan suatu Negara hancur maka akan mengakibatkan kehancuran perekonomian Negara yang bersangkutan seperti yang terjadi di Indonesia tahun 1998 dan 1999 (Kasmir, 2012:17).

Pentingnya industri perbankan dalam menentukan kemajuan suatu Negara mengakibatkan pengelolaan perbankan harus dilakukan secara profesional. Dalam pengelolaan perbankan secara profesional terdapat salah satu tantangan yang kerap kali menjadi permasalahan bagi bank yaitu kinerja keuangan. Kinerja keuangan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya secara optimal. Kinerja bank yang berbeda-beda menunjukkan kemampuan bank yang berbeda pula antara satu bank dengan bank yang lain, dalam mengelola keuangannya. Hal ini dapat mempengaruhi keinginan masyarakat dalam menggunakan jasa suatu bank. Karena pada dasarnya masyarakat akan cenderung lebih memilih bank dengan kinerja yang lebih baik dengan alasan tingkat resikonya yang lebih kecil. Oleh karena itu persaingan yang terjadi di antara bank semakin ketat dalam upaya menarik para nasabahnya.

Keberadaan sektor perbankan sebagai subsistem dalam perekonomian suatu negara memiliki peranan cukup penting, bahkan dalam kehidupan masyarakat modern sehari-hari sebagian besar melibatkan jasa dari sektor perbankan. Hal tersebut dikarenakan sektor perbankan mengemban fungsi utama sebagai perantara keuangan antara unit-unit ekonomi yang surplus dana, dengan unit-unit ekonomi yang kekurangan dana. Melalui sebuah bank dapat dihimpun dana dari masyarakat dalam berbagai bentuk simpanan selanjutnya dari dana yang telah terhimpun tersebut, oleh bank disalurkan kembali dalam bentuk pemberian kredit kepada sektor bisnis atau pihak lain yang membutuhkan. Semakin berkembang kehidupan masyarakat dan transaksi-transaksi perekonomian suatu negara, maka akan membutuhkan pula peningkatan peran sektor perbankan melalui pengembangan produk-produk jasanya.

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-sumber 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, di mana tanpa adanya dana maka bank tidak akan berfungsi sebagaimana layaknya. Dana yang dihimpun dari masyarakat biasanya disimpan dalam bentuk giro, deposito, dan tabungan.

Persaingan antar bank dalam menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dalam bentuk kredit, dalam prakteknya banyak yang menyimpang dari aturan-aturan yang berlaku dalam dunia bisnis perbankan seperti tidak mengindahkan prinsip kehati-hatian bank (*prudential banking*) dengan

memberikan kredit tak terbatas pada nasabah satu grup dengan perbankan tersebut, sehingga seringkali merugikan para deposan dan investor serta berdampak pada perekonomian negara yang diakibatkan kecenderungan meningkatnya kredit bermasalah atau macet. Akibatnya pada pertengahan 1997 industri perbankan mengalami keterpurukan sebagai imbas dari terjadinya krisis multidimensi yang melanda Indonesia.

Menurut Kuncoro (2011:519) *Capital Adequacy Ratio* (CAR) adalah kecukupan modal yang menunjukkan bank dalam mempertahankan modal yang mencukupi dan kemampuan manajemen bank dalam mengidentifikasi, mengukur, mengawasi, dan mengontrol resiko-resiko yang timbul yang dapat berpengaruh terhadap besarnya modal bank.

Kredit macet adalah kredit yang dikelompokkan ke dalam kredit tidak lancar dilakukan debitur atau tidak bisa ditagih bank. Kredit bermasalah (*Non Performing Loan*) adalah suatu keadaan dimana nasabah sudah tidak sanggup membayar sebagian atau seluruh kewajibannya kepada bank seperti yang telah diperjanjikan.

Menurut Rosmilia (2009), kredit bermasalah (*Non Performing Loan*) adalah kredit yang kolektibilitasnya dalam perhatian khusus (*special mention*), kurang lancar (*sub standard*), diragukan (*doubtfull*) dan kredit macet. Adapun menurut Herman Darmawi (2011:16) pengertian non performing loan (NPL) adalah salah satu pengukuran dari rasio risiko usaha bank yang menunjukkan besarnya risiko kredit bermasalah yang ada pada suatu bank. Kredit bermasalah diakibatkan oleh ketidak lancaran pembayaran pokok pinjaman dan bunga yang secara langsung dapat menurunkan kinerja bank dan menyebabkan bank tidak efisien. Pengelompokan terhadap kualitas kredit bank perlu dilakukan agar kualitas aktiva produktif bank dapat diamati, sehingga resiko terhambatnya aktiva produktif bank dapat ditekan. Menurut Peraturan Bank Indonesia No. 7/2/PBI/2005 tentang Penilaian Kualitas Aktiva Bank Umum Pasal 10, dalam penetapan kualitas kredit, bank wajib memperhatikan faktor prospek usaha, kinerja dan kemampuan membayar debitur.

Profitabilitas merupakan indikator yang paling tepat untuk mengukur kinerja suatu bank. Kemampuan bank dalam memperoleh laba (profitabilitas) tercermin pada laporan keuangan bank. Ukuran profitabilitas pada industri perbankan yang digunakan pada umumnya adalah *Return On Asset* (ROA) dan *Return On Equity* (ROE). *Return on Asset* (ROA) merupakan salah satu rasio profitabilitas yang dapat mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aktiva yang digunakan. ROA mampu mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan pada masa lampau untuk kemudian diproyeksikan di masa yang akan datang.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah perusahaan pada sektor perbankan yang terdapat di Bursa Efek Indonesia (BEI) yaitu PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, dengan periode yang ditetapkan dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2017. PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (selanjutnya disebut “BNI” atau “Bank”) pada awalnya didirikan di Indonesia sebagai Bank sentral dengan nama “Bank Negara Indonesia” berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 1946 tanggal 5 Juli 1946. Selanjutnya, berdasarkan Undang-Undang No. 17 tahun 1968, BNI ditetapkan menjadi “Bank

Negara Indonesia 1946”, dan statusnya menjadi Bank Umum Milik Negara. Selanjutnya, peran BNI sebagai Bank yang diberi mandat untuk memperbaiki ekonomi rakyat dan berpartisipasi dalam pembangunan nasional dikukuhkan oleh UU No. 17 tahun 1968 tentang Bank Negara Indonesia 1946.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1992, tanggal 29 April 1992, telah dilakukan penyesuaian bentuk hukum BNI menjadi Perusahaan Perseroan Terbatas (Persero). Penyesuaian bentuk hukum menjadi Persero, dinyatakan dalam Akta No. 131, tanggal 31 Juli 1992, dibuat di hadapan Muhani Salim, S.H., yang telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 73 tanggal 11 September 1992 Tambahan No. 1A. PT. Bank Negara Indonesia beralamat di Jl. Jenderal Sudirman Kav. 1, Jakarta. Saat ini, 60% saham-saham BNI dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, sedangkan 40% sisanya dimiliki oleh masyarakat, baik individu maupun institusi, domestik dan asing. BNI kini tercatat sebagai Bank nasional terbesar ke-4 di Indonesia, dilihat dari total aset, total kredit maupun total dana pihak ketiga. Dalam memberikan layanan finansial secara terpadu, BNI didukung oleh sejumlah perusahaan anak, yakni Bank BNI Syariah, BNI Multifinance, BNI Sekuritas, BNI Life Insurance, dan BNI Remittance. *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Non Performing Loan* (NPL), dan *Return On Asset* (ROA) PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Rasio keuangan CAR pada periode tahun 2008 sampai dengan tahun 2017 mengalami fluktuasi atau naik turun yang signifikan. Sedangkan pada tahun 2010 sampai dengan tahun 2013 rasio keuangan CAR mengalami penurunan yang signifikan secara berturut-turut. Berbeda dengan nilai NPL mengalami fluktuasi atau naik turun secara signifikan dari tahun ke tahun, mulai dari tahun 2008 sampai tahun 2017. Begitu pula dengan rasio keuangan ROA dari tahun 2008 sampai tahun 2014 mengalami kenaikan yang cukup signifikan secara berturut-turut, kemudian pada tahun 2015 rasio ROA mengalami penurunan. Untuk itulah berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO (CAR) DAN NON PERFORMING LOAN (NPL) TERHADAP RETURN ON ASSET (ROA) PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK”**

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR), dan *Non Performing Loan* (NPL) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT. BNI Tbk

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. BNI Tbk .
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Non Performing Loan* terhadap *Return On Asset* pada PT. BNI Tbk .
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT. BNI Tbk .

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins dan Coulter (2010:8), kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno yaitu “*management*”, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. manajemen adalah proses pengorganisasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Kata efisiensi dapat diartikan sebagai mendapatkan output terbesar dengan input yang sangat kecil, sementara efektifitas dapat diartikan pada penyelesaian pada kegiatan-kegiatan sehingga sasaran organisasi dapat dicapai..

Menurut Handoko (2008:3) mendefinisikan manajemen sebagai cabang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih baik bermanfaat bagi manusia. Dengan kata lain, manajemen menitikberatkan pada usaha memanfaatkan orang lain dalam pencapaian tujuan, agar mencapai tujuan tersebut, maka orang-orang di dalam organisasi harus jelas wewenang, tanggungjawab dan tugas pekerjaannya.

Menurut Munawir (2013:64), menyatakan bahwa dengan menggunakan alat analisa berupa rasio ini akan dapat menjelaskan atau memberi gambaran kepada penganalisa tentang baik atau buruknya keadaan atau posisi keuangan suatu perusahaan terutama apabila angka rasio pembandingan digunakan sebagai standar.

Menurut Sofyan (2013:297), rasio keuangan adalah angka yang diperoleh dari hasil perbandingan dari suatu pos laporan keuangan dengan pos lainnya yang mempunyai hubungan yang relevan. Rasio keuangan ini hanya menyederhanakan informasi yang menggambarkan hubungan antara pos tertentu dengan pos lainnya. Rasio keuangan digunakan untuk membandingkan risiko dan tingkat imbal hasil dari berbagai perusahaan untuk membantu investor dan kreditur membuat keputusan investasi dan kredit yang baik. Agar dapat mengevaluasi kondisi keuangan perusahaan dan kinerjanya, analisis keuangan perlu melakukan pemeriksaan atas berbagai aspek kesehatan keuangan perusahaan.

Menurut Kasmir (2015:104), rasio keuangan adalah kegiatan membandingkan angka-angka yang ada dalam laporan keuangan dengan cara membagi satu angka dengan angka yang lainnya. Perbandingan dapat dilakukan antara satu komponen dengan komponen dalam satu laporan keuangan atau antara komponen yang ada diantara laporan keuangan.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa rasio keuangan adalah suatu perhitungan sistematis yang dilakukan dengan cara membandingkan beberapa pos tertentu dalam laporan keuangan yang memiliki hubungan serta dapat menunjukkan kondisi keuangan perusahaan dalam periode tertentu.

2.1 *Capital Adequacy Ratio (CAR)*

Menurut Darmawi (2011:91) *Capital Adequacy Ratio* adalah salah satu komponen faktor permodalan adalah kecukupan modal Ratio untuk menguji kecukupan modal bank

Menurut Hasibuan (2009 :58) *Capital Adequacy Ratio* adalah salah satu cara untuk menghitung apakah modal yang ada pada suatu bank telah memadai atau belum

Menurut Kasmir (2014 :46) *Capital Adequacy Ratio* adalah perbandingan rasio tersebut antara rasio modal terhadap Aktiva Tertimbang Menurut Resiko

Berdasarkan definisi menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa CAR adalah rasio kinerja bank untuk mengukur kecukupan modal yang dimiliki bank untuk menunjang aktiva yang menghasilkan resiko seperti kredit yang diberikan kepada nasabah

Menurut Sudirman (2013:112) Aktiva Tertimbang Menurut Resiko (ATMR) merupakan jumlah timbangan resiko aktiva neraca dan rekening administratif bank

Menurut Hasibuan(2009 :58) rasio CAR dapat dirumuskan sebagai berikut

$$CAR = \frac{\text{Modal Sendiri (Modal inti + Modal Pelengkap)}}{\text{ATMR (Neraca Aktiva + Neraca Adm)}} \times 100\%$$

Kriteria penilaian berdasarkan peringkat komponen CAR dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Matriks Kriteria Peringkat Komponen CAR

Rasio	Peringkat	Predikat
$CAR \geq 12\%$	1	Sangat Baik
$9\% \leq CAR < 12\%$	2	Baik
$8\% \leq CAR < 9\%$	3	Cukup
$6\% < CAR < 8\%$	4	Tidak Baik
$CAR \leq 6\%$	5	Sangat Tidak Baik

2.2 *Non Performing Loan (NPL)*

Menurut Ismail (2009:224) *Non Performing Loan* adalah kredit yang menunggak melebihi 90 hari. Dimana NPL terbagi menjadi kredit kurang lancar dan macet. Semakin kecil NPL maka, semakin kecil pula risiko kredit yang ditanggung oleh pihak bank. Bank dalam melakukan kredit harus menganalisis terhadap kemampuan debitur untuk membayar kembali kewajibannya. Setelah kredit diberikan, bank wajib melakukan pemantauan terhadap penggunaan kredit serta kemampuan dan kepatuhan terhadap agunan untuk memperoleh resiko kredit. Menurut Ismail (2006:228) rasio ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$NPL = \frac{\text{Kredit Bermasalah}}{\text{Total Kredit}} \times 100\%$$

Kriteria penilaian berdasarkan peringkat komponen NPL dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut ini:

Tabel 2.2
Matriks Kriteria Peringkat Komponen NPL

NPL	Nilai Rasio	Predikat Resiko
$\leq 10\%$	1	Sangat Baik
$10\% < \text{NPL} \leq 15\%$	2	Baik
$15\% < \text{NPL} \leq 20\%$	3	Cukup
$20\% < \text{NPL} \leq 25\%$	4	Tidak Baik
$25\% < \text{NPL}$	5	Sangat Tidak Baik

2.3 Return On Asset (ROA)

Menurut Hasibuan (2009:100) *Return On Asset* adalah perbandingan (rasio) laba sebelum pajak selama 12 bulan terakhir terhadap rata-rata volume usaha dalam periode yang sama, maka dapat dirumuskan adalah :

$$ROA = \frac{\text{Laba Sebelum Pajak}}{\text{Total Asset}} \times 100\%$$

Kriteria penilaian berdasarkan peringkat komponen ROA dapat dilihat pada tabel 2.3 berikut ini:

Tabel 2.3
Matriks Kriteria Peringkat Komponen ROA

Rasio	Peringkat	Predikat
$\text{ROA} > 1,5\%$	1	Sangat Baik
$1,25\% < \text{ROA} \leq 1,5\%$	2	Baik
$0,5\% < \text{ROA} \leq 1,25\%$	3	Cukup
$0\% < \text{ROA} \leq 0,5\%$	4	Tidak Baik
$\text{ROA} \leq 0\%$	5	Sangat Tidak Baik

2.4 Hipotesis

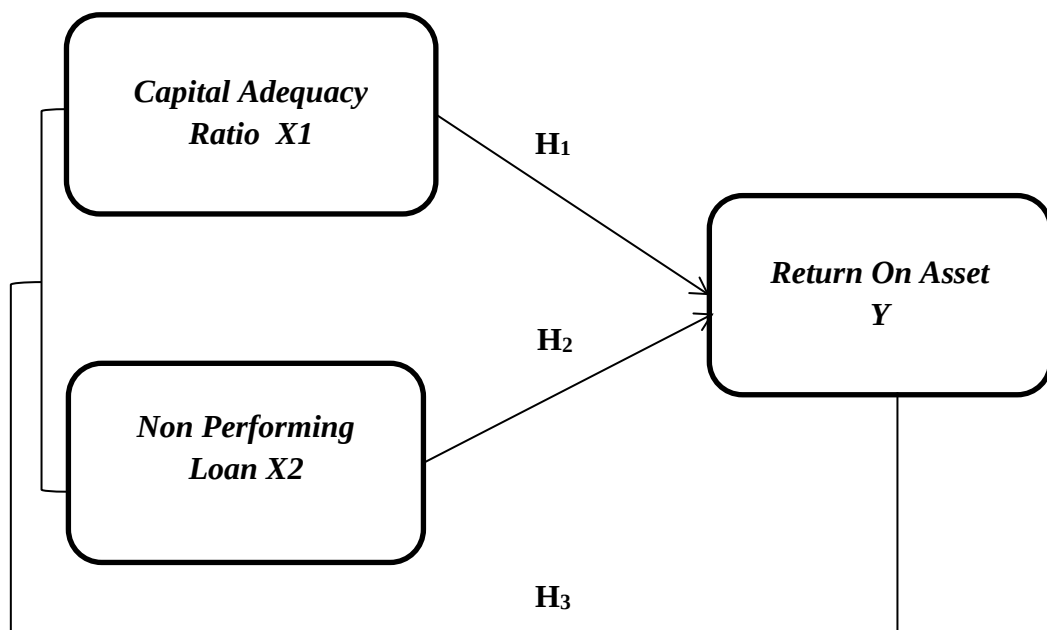
Menurut (Sugiyono, 2009) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka hipotesis dari penelitian yang berjudul: Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) Terhadap *Return On Asset* (ROA) Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk, Periode Tahun 2008-2017 adalah sebagai berikut:

Ho1 : Terdapat pengaruh tapi tidak signifikan antara variabel *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. BNI Tbk.

Ha1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. BNI Tbk.

- Ho2 : Diduga terdapat pengaruh tapi tidak signifikan antara variabel *Non Performing Loan* terhadap *Return On Asset* pada PT. BNI Tbk.
- Ha2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Non Performing Loan* terhadap *Return On Asset* pada PT. BNI Tbk.
- Ho3 : Diduga terdapat pengaruh tapi tidak signifikan antara variabel *Capital Adequacy Ratio* dan *Non Performing Loan* terhadap *Return On Asset* pada PT. BNI Tbk.
- Ha3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Capital Adequacy Ratio* dan *Non Performing Loan* terhadap *Return On Asset* pada PT. BNI Tbk.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian yang dipilih penulis adalah PT. Bank Negara Indonesia Tbk, yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman Kav. 1, Tanah Abang. Jakarta Pusat, JKT 10220

Penelitian ini dilaksanakan selama 7 (Tujuh) bulan, yaitu dari bulan November 2018 sampai dengan bulan Mei 2019

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif berdasarkan data yang diolah berupa pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tertentu. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh data dan informasi yang ada pada PT. Bank Negara Indonesia 46, Tbk.

Menurut Sugiyono (2009:80), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain sampel adalah perwakilan dari populasi yang digunakan untuk penelitian, yang kemudian hasilnya generalisasi. Sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu laporan keuangan berupa neraca dan laba rugi PT. Bank Negara Indonesia, Tbk untuk periode tahun 2008 sampai dengan tahun 2017.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai macam sumber seperti jurnal, buku-buku referensi yang berkaitan dengan isi materi penelitian ini sehingga dapat mendukung pembahasan peneliti terhadap data yang diperoleh.

Untuk mendapatkan data yang menunjang dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

Pengumpulan data yang bertujuan untuk mengetahui teori dari variabel-variabel yang diteliti dalam kepustakaan (sumber: internet, buku-buku, referensi, jurnal) dan untuk mengetahui tentang penelitian terdahulu yang sudah dilakukan terhadap variabel-variabel yang akan diteliti untuk menunjang penelitian

Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan. Adapun dokumen yang digunakan sebagai alat penelitian penulis adalah laporan kinerja tahunan pada PT. Bank Negara Indonesia 46 Tbk

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji t (Uji Parsial), Uji F (Uji Simultan), Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Persamaan Regresi linier Berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Bank BNI 46 Tbk.

PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (selanjutnya disebut “BNI” atau “Bank”) pada awalnya didirikan di Indonesia sebagai Bank sentral dengan nama “Bank Negara Indonesia” berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 1946 tanggal 5 Juli 1946. Selanjutnya, berdasarkan Undang-Undang No. 17 tahun 1968, BNI ditetapkan menjadi “Bank Negara Indonesia 1946”, dan statusnya menjadi Bank Umum Milik Negara. Selanjutnya, peran BNI sebagai Bank yang diberi mandat untuk memperbaiki ekonomi rakyat dan berpartisipasi dalam pembangunan nasional dikukuhkan oleh UU No. 17 tahun 1968 tentang Bank Negara Indonesia 1946.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1992, tanggal 29 April 1992, telah dilakukan penyesuaian bentuk hukum BNI menjadi Perusahaan Perseroan Terbatas (Persero). Penyesuaian bentuk hukum menjadi Persero, dinyatakan dalam Akta No. 131, tanggal 31 Juli 1992, dibuat di hadapan Muhani Salim, S.H., yang telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 73 tanggal 11 September 1992 Tambahan No. 1A.

BNI merupakan Bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada tahun 1996. Untuk memperkuat struktur keuangan dan daya saingnya di tengah industri perbankan nasional, BNI melakukan sejumlah aksi korporasi, antara lain proses rekapitalisasi oleh Pemerintah di tahun 1999, divestasi saham Pemerintah di tahun 2007, dan penawaran umum saham terbatas di tahun 2010.

Untuk memenuhi ketentuan Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tanggal 16 Agustus 2007 tentang Perseroan Terbatas, Anggaran Dasar BNI telah dilakukan penyesuaian. Penyesuaian tersebut dinyatakan dalam Akta No. 46 tanggal 13 Juni 2008 yang dibuat di hadapan Fathiah Helmi, S.H., notaris di Jakarta, berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa tanggal 28 Mei 2008 dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, dengan Surat Keputusan No. AHU-AH.01.02-50609 tanggal 12 Agustus 2008 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 103 tanggal 23 Desember 2008 Tambahan No. 29015.

Perubahan terakhir Anggaran Dasar BNI dilakukan antara lain tentang penyusunan kembali seluruh Anggaran Dasar sesuai dengan Akta No. 35 tanggal 17 Maret 2015 Notaris Fathiah Helmi, S.H. telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, dengan surat keputusan No. AHU-AH.01.03-0776526 tanggal 14 April 2015.

Saat ini, 60% saham-saham BNI dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, sedangkan 40% sisanya dimiliki oleh masyarakat, baik individu maupun institusi, domestik dan asing. BNI kini tercatat sebagai Bank nasional terbesar ke-4 di Indonesia, dilihat dari total aset, total kredit maupun total dana pihak ketiga.

4.1.2 Visi dan Misi

1) Visi

- a. Menjadi Lembaga Keuangan yang unggul dalam layanan dan kinerja. Meningkatkan kualitas pemasaran bisnis retail banking PT. Bank Negara Indonesia 46, Tbk.
- b. Meningkatkan skill dan *Product Knowledge* bagi para tenaga penjualan.
- c. Memberikan layanan finansial secara terpadu, BNI didukung oleh sejumlah anak perusahaan, yakni Bank BNI Syariah, BNI Multifinance, BNI Sekuritas, BNI Life Insurance, dan BNI Remittance. BNI menawarkan layanan penyimpanan dana maupun fasilitas pinjaman baik pada segmen korporasi, menengah, maupun kecil. Beberapa produk dan layanan terbaik telah disesuaikan dengan kebutuhan nasabah sejak kecil, remaja, dewasa, hingga pensiun

2) Misi

- a) Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah, dan selaku mitra pilihan utama.
- b) Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
- c) Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
- d) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan komunitas.
- e) Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik.

4.2 Perhitungan Data diolah

Tabel 4.1

Capital Adequacy Ratio (CAR)

PT. Bank Negara Indonesia Periode 2008 – 2017

Tahun	Keterangan			
	Modal	ATMR	CAR	Kenaikan / Penurunan
2008	17.612.014	129.622.280	13,59%	-
2009	19.301.849	140.213.945	13,77%	0,18%
2010	29.506.937	158.409.305	18,63%	4,86%
2011	32.691.914	185.403.030	17,63%	-1,00%
2012	39.198.859	235.143.100	16,67%	-0,96%
2013	43.563.420	288.616.781	15,09%	-1,58%
2014	50.352.050	310.485.402	16,22%	1,13%
2015	73.798.800	378.564.646	19,49%	3,27%
2016	84.278.075	435.353.579	19,36%	-0,13%
2017	95.306.890	514.476.829	18,53%	-0,83%

Sumber Data: Laporan Tahunan PT. Bank BNI, Tbk (diolah oleh penyusun)

Tabel 4.2
Non Performing Loan (NPL)
PT. Bank Negara Indonesia Periode 2008 – 2017

Tahun	Keterangan			
	Kredit Macet	Total Kredit	NPL	Kenaikan / Penurunan
2008	1.277.550	106.342.351	1,20%	-
2009	1.249.195	113.922.685	1,10%	-0,10%
2010	1.069.922	129.399.567	0,83%	-0,27%
2011	1.806.516	156.504.508	1,15%	0,32%
2012	1.511.650	193.834.670	0,78%	-0,37%
2013	1.332.077	243.757.807	0,55%	-0,23%
2014	1.008.536	270.651.986	0,37%	-0,18%
2015	1.639.423	314.066.531	0,52%	0,15%
2016	2.940.364	376.594.527	0,78%	0,26%
2017	4.212.426	426.789.981	0,99%	0,21%

Sumber Data: Laporan Tahunan PT. Bank BNI, Tbk (diolah oleh penyusun)

Tabel 4.3
Return On Asset (ROA)
PT. Bank Negara Indonesia Periode 2008 – 2017

Tahun	Keterangan			
	Laba Bersih Sebelum Pajak	Total Aktiva	ROA	Kenaikan / Penurunan
2008	1.932.385	201.741.069	0,96%	-
2009	3.443.949	227.227.452	1,52%	0,56%
2010	5.485.460	248.580.529	2,21%	0,69%
2011	7.461.308	299.058.161	2,49%	0,28%
2012	8.899.562	333.303.506	2,67%	0,18%
2013	11.278.165	386.654.815	2,92%	0,25%
2014	13.524.310	416.573.708	3,25%	0,33%
2015	11.466.148	508.595.288	2,25%	-1,00%
2016	14.302.905	603.031.880	2,37%	0,12%
2017	17.165.387	709.330.084	2,42%	0,05%

Sumber Data: Laporan Tahunan PT. Bank BNI, Tbk (diolah oleh penyusun)

4.3 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.4
Regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,582	1,521		1,698	,133
	CAR	,060	,077	,202	,789	,456
	NPL	-1,568	,591	-,678	-2,650	,033

Sumber: IBM SPSS 20

Dari hasil output diatas menunjukkan nilai *Constant* memiliki nilai B sebesar 2,582, nilai CAR sebesar 0,060 dan nilai NPL -1,568. Dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,582 + 0,060 (X_1) - 1,568 (X_2) + e$$

Berdasarkan model regresi linier berganda diatas, maka hasil regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, diketahui nilai constant memiliki nilai sebesar 2,582, yang artinya jika variabel independen memiliki nilai 0 (nol), maka nilai tingkat profitabilitas (ROA) memiliki nilai sebesar 2,582.

Sedangkan nilai variabel CAR memiliki nilai koefisien sebesar 0,060 dan bertanda positif, ini menunjukkan setiap kenaikan CAR 1% maka ROA akan meningkat sebesar 0,060, dengan asumsi variabel independen tetap.

Kemudian nilai variabel NPL memiliki nilai koefisien sebesar -1,568 dan bertanda negatif, ini menunjukkan setiap kenaikan NPL 1% maka ROA akan menurun sebesar 1,568, dengan asumsi variabel independen tetap.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji t (parsial)

Uji t ditujukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan cara melakukan uji t dengan melihat nilai signifikan dari masing-masing variabel independen. Apabila nilai probabilitasnya signifikansinya (sig) lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis akan diterima jika taraf sig < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf sig > 0,05. Hasil dari pengujian nilai dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,582	1,521		1,698	,133
	CAR	,060	,077	,202	,789	,456
	NPL	-1,568	,591	-,678	-2,650	,033

Sumber: IBM SPSS 20

Dari tabel 4.11 diatas menunjukkan nilai signifikan CAR lebih besar dari nilai alpha ($0,456 > 0,05$), dan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($0,789 < 2,364$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel independen X_1 terhadap variabel dependen Y.

Sedangkan nilai signifikan NPL lebih kecil dari nilai alpha ($0,033 < 0,05$), dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,650 > 2,364$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen X_2 terhadap variabel dependen Y.

4.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F ditujukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu *Likuiditas*. Signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikansi (sig) dimana jika nilai sig dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,266	2	1,133	4,872	,047 ^b
	Residual	1,628	7	,233		
	Total	3,893	9			
a. Dependent Variable: ROA						
b. Predictors: (Constant), NPL, CAR						

Sumber: IBM SPSS 20

Dari keterangan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,047 < 0,05$, dan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu $4,872 > 4,74$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

4.5 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi ditujukan untuk menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Seperti yang telah di bahas di bab sebelumnya, bahwa untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel dependen terhadap variabel independen berdasarkan tabel interval koefisien. Untuk lebih jelasnya, hasil dari uji koefisien korelasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,763 ^a	,582	,462	,48221	1,461
a. Predictors: (Constant), NPL, CAR					
b. Dependent Variable: ROA					

Sumber: IBM SPSS 20

Dari tabel diatas menunjukkan tingkat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen memiliki hubungan yang kuat, terlihat dari nilai $R = 0,763$, yang berarti nilai R berada diantara interval koefisien $0,60 - 0,799$ dengan tingkat hubungan kuat.

4.6 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ditujukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Dan jika nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 menunjukkan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,763 ^a	,582	,462	,48221	1,461
a. Predictors: (Constant), NPL, CAR					
b. Dependent Variable: ROA					

Sumber: IBM SPSS 20

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa R Square memiliki nilai 0,582 yang berarti memiliki presentase 58,2% ($0,582 \times 100$). Artinya 58,2% ROA dipengaruhi oleh variabel CAR dan NPL. Dan sisanya 41,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk kedalam penelitian.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah penulis dapatkan hasil uji t (parsial), nilai signifikan CAR lebih besar dari nilai α ($0,456 > 0,05$), dan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($0,789 < 2,364$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel independen X_1 terhadap variabel dependen Y .

Sedangkan nilai signifikan NPL lebih kecil dari nilai α ($0,033 < 0,05$), dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,650 > 2,364$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen X_2 terhadap variabel dependen Y .

Hasil uji F (simultan), nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,047 < 0,05$, dan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu $4,872 > 4,74$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

5.2 Saran

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memilih periode tahun yang baru dan variabel yang lebih banyak agar memungkinkan penelitian dapat menghasilkan kondisi perusahaan yang sebenarnya.

Bagi perusahaan untuk menjaga tingkat modal bank (CAR) sebaiknya lebih memperhatikan jumlah modal yang dimiliki oleh perusahaan, karena modal merupakan faktor terpenting yang harus dimiliki oleh.

Kemudian untuk mengelola NPL harus memperhatikan kondisi keuangan nasabah dalam menilai tingkat pengembalian kredit yang telah diberikan oleh bank, agar tidak terjadinya kredit macet.

Bagi investor yang akan menginvestasikan dananya pada perusahaan perbankan, perlu memperhatikan tingkat risiko industri perbankan tersebut terlebih dahulu, yang tergambar dari besaran NPL yang merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi kecukupan modal suatu bank.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawi, H. (2011). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahmi, I. (2011). *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2012). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S. S. (2011). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: Penerbit PT.Raja Grafindo Pustaka Utama.
- Hery. (2015). *Analisis Kinerja Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.
- Ismail. (2010). *Manajemen Perbankan*. Surabaya: Kencana.
- Kasmir. (2012). *Bank dan Lembaga Kuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*,. Jakarta: Cetakan ke- 7, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. &. (2011). *Manajemen Perbankan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rosmilia, R. (2009). *Pelaksanaan Penyelesaian Kredit Bermasalah*. Thesis.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh Ekonisia.

**PENGARUH LIKUIDITAS DAN LEVERAGE TERHADAP
PROFITABILITAS PADA PT ALAM SUTERA REALTY TBK PERIODE
2011-2018**

Rita Satria, Sarah Safira

Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
ritasatria71@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Current Ratio* (CR) dan *Debt to Equity Ratio* (DER) terhadap *Return on Assets* (ROA) Pada PT Alam Sutera Realty Tbk secara parsial dan simultan. Penelitian yang dilakukan penulis metode yang bersifat Asosiatif, yaitu melakukan pembahasan atas permasalahan yang dihadapi perusahaan terhadap kinerja perusahaan dari segi keuangan. Data yang digunakan sebagai acuan analisis merupakan data sekunder dari laporan keuangan Idn financial yang telah diaudit dan dipublikasi dalam kurun waktu 8 (delapan) tahun terakhir dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2018. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda, uji deskriptif statistik, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji hipotesis mengenai hubungannya secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan *Eviews 9* sebagai alat bantu hitung. Berdasarkan penelitian terdapat pengaruh signifikan antara *Current Ratio* (CR) terhadap *Return on Asset* (ROA), terdapat pengaruh signifikan antara *Debt to Equity Ratio* (DER) terhadap *Return on Asset* (ROA) dan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara *Current Ratio* (CR) dan *Debt to Equity Ratio* (DER) terhadap *Return on Asset* (ROA) pada PT Alam Sutera Realty Tbk Periode 2011-2018. Hasil estimasi model dengan metode OLS menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang di tunjukkan pada *adjusted R-squared* sebesar 0.666846. artinya sekitar 66.68% perubahan ROA PT Alam Sutera Realty Tbk dipengaruhi oleh variabel independen (CR dan DER) sedangkan sisanya sekitar 33.32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Current Ratio* (CR), *Debt to Equity Ratio* (DER), *Return on Asset* (ROA).

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Alam Sutera Realty Tbk adalah anak perusahaan dari grup Argo Manunggal yang bergerak di bidang property developer, didirikan oleh Harjanto Tirtohadiguno pada 3 November 1993. Awalnya perusahaan ini bernama PT Adhihutama Manunggal, kemudian berganti nama menjadi PT Alam Sutera Realty Tbk pada 19 September 2007. Pada tahun 1994 Perusahaan mulai mengembangkan proyek pertama di sebuah kawasan terpadu bernama Alam Sutera yang terletak di Serpong Utara, Tangerang Selatan, provinsi Banten dan berlanjut hingga saat ini. Selain itu Alam Sutera juga melakukan pengembangan ke daerah Riau, Batam,

Cianjur, dan Bali. Perusahaan ini menjadi perusahaan publik dan tercatat di Bursa Efek Indonesia sejak tanggal 18 Desember 2007. Saat ini perumahan Alam Sutera merupakan price leader untuk kawasan Serpong dimana harga tanah di Alam Sutera mencapai 8 jt/m² pada tahun 2011. Hal ini karena dibukanya akses tol langsung (Via tol Jakarta-Merak) ke kawasan Alam Sutera pada tahun 2009. Konsep bisnis kedepannya adalah untuk membangun properti yang mendatangkan nilai sewa seperti pusat perbelanjaan, perkantoran, hotel, dan exhibition center. Kawasan yang telah berhasil dikembangkan adalah perumahan, apartemen, mall, dan superblock di kawasan Serpong, Kota Tangerang Selatan, dengan posisi yang berdekatan dengan beberapa pengembang besar, antara lain BSD, Summarecon Serpong, Paramount Serpong, dan Lippo Village. Lokasi yang menjadi pusat pengembangan saat oleh Alam Sutera adalah Alam Sutera Superblock (kawasan komersial dan juga perumahan Sutera Victoria) dan perumahan Suvana Padi Golf Estate di Pasar Kemis Tangerang. Perumahan ini juga dilengkapi dengan fasilitas umum dan sosial seperti rumah ibadah, taman bermain, rumah sakit, mal dan hotel. Penulis memilih perusahaan PT Alam Sutera Realty Tbk karena perusahaan tersebut bergerak dibidang properti yang pada saat ini di Indonesia sedang banyak pembangunan-pembangunan gedung, rumah, mall, hotel dan lain-lain.

1.2 Perumusan Masalah

Analisis Laporan Keuangan jangka pendek pada suatu perusahaan sangatlah penting baik bagi pihak manajemen maupun pihak luar yang berkaitan. Perusahaan yang baik secara keuangan harus dapat membayar hutang jangka pendek tepat pada waktunya. Jumlah modal kerja yang tersedia harus bisa digunakan oleh manajemen dengan baik dan efisien. Itu sebabnya laporan keuangan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan.

Analisis rasio memungkinkan manajer keuangan dan pihak yang berkepentingan untuk mengevaluasi kondisi keuangan akan menunjukkan kondisi sehat tidaknya suatu perusahaan. Analisis rasio juga menghubungkan unsur-unsur rencana dan perhitungan laba rugi sehingga dapat menilai efektivitas dan efisiensi perusahaan. Laba perusahaan itu sendiri dapat diukur melalui ROA perusahaan.

Leverage adalah perbandingan antara hutang dan aktiva yang menunjukan beberapa bagian aktiva yang digunakan untuk menjamin hutang. *Leverage* dapat diukur dengan *Debt to Equity Ratio (DER)*. Menurut kasmir (2014:157) *Debt to Equity Ratio (DER)* merupakan rasio yang digunakan untuk menilai hutang dengan ekuitas. Rasio ini dicari dengan cara membandingkan antara seluruh hutang, termasuk hutang lancar dan seluruh ekuitas. Rasio ini digunakan untuk mengetahui jumlah dana yang disediakan peminjam (kreditur) dengan pemilik perusahaan. Dengan kata lain rasio ini berfungsi untuk mengetahui setiap rupiah modal sendiri yang dijadikan untuk jaminan hutang. Semakin tinggi *Debt to Equity Ratio (DER)*, semakin rendah pendanaan perusahaan yang disediakan oleh pemegang saham selain itu juga semakin baik kemampuan perusahaan membayar kewajiban jangka pendeknya. Semakin tinggi *Debt to Equity Ratio (DER)* menunjukkan komposisi total hutang semakin besar dibanding dengan total modal sendiri, sehingga berdampak semakin besar beban perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendeknya. Meningkatnya beban terhadap kreditur menunjukkan sumber modal perusahaan sangat tergantung dengan pihak luar. Selain itu besarnya beban hutang

yang ditanggung perusahaan dapat mengurangi jumlah laba yang diterima perusahaan.

PT Alam Sutera Realty Tbk merupakan perusahaan yang telah bertumbuh menjadi perusahaan pengembang properti terkemuka di Indonesia dengan pengakuan kuat atas keunggulannya dalam membangun komunitas yang nyaman, aman, dan sehat. Berbagai proyek yang dikembangkan oleh Perusahaan menjadi pilihan bagi masyarakat yang ingin memiliki hidup berkualitas. Hal ini sejalan dengan konsep pembangunan Perusahaan yang selalu mengedepankan kemegahan dan kenyamanan hidup dengan karakteristik hunian ramah lingkungan. Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan tingkat *current ratio* tahun 2011 sampai 2018 mengalami fluktuatif disetiap tahunnya. *Debt To Equity Ratio (DER)* juga mengalami fluktuatif disetiap tahunnya. Apabila *Debt To Equity Ratio (DER)* semakin rendah maka kemampuan perusahaan untuk mendapatkan laba semakin tinggi. *Return On Assets (ROA)* juga mengalami fluktuatif di setiap tahunnya. Hal ini menarik perhatian penulis untuk menganalisis lebih jauh tentang **“Pengaruh Likuiditas dan Leverage terhadap Profitabilitas pada PT Alam Sutera Realty Tbk Periode 2011-2018”**.

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *Likuiditas* terhadap *Profitabilitas* pada PT Alam Sutera Realty Tbk periode 2011-2018.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *Leverage* terhadap *Profitabilitas* pada PT Alam Sutera Realty Tbk periode 2011-2018.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *Likuiditas* dan *Leverage* terhadap *Profitabilitas* pada PT Alam Sutera Realty Tbk periode 2011-2018.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rasio Likuiditas

Menurut Kasmir (2012:130) Rasio likuiditas atau sering juga disebut dengan nama rasio modal kerja merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur seberapa likuidnya suatu perusahaan. Caranya adalah dengan membandingkan komponen yang ada di neraca, yaitu total aktiva lancar dengan total passiva lancar (utang jangka pendek). Penilaian dapat dilakukan untuk beberapa periode sehingga terlihat perkembangan likuiditas perusahaan dari waktu ke waktu.

2.2 Rasio Leverage

Menurut Fahmi (2012) rasio leverage merupakan rasio yang mengukur seberapa besar perusahaan dibiayai dengan utang. Sedangkan dalam arti luas Kasmir (2012) mengatakan bahwa rasio leverage digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan untuk membayar seluruh kewajibannya, baik jangka panjang maupun jangka pendek apabila perusahaan dilikuidasi. Dapat disimpulkan *leverage* adalah perbandingan antara hutang dan aktiva yang menunjukkan beberapa bagian aktiva yang digunakan untuk menjamin hutang. *Leverage* dapat diukur dengan *Debt to Equity Ratio (DER)*.

2.3 Rasio Profitabilitas

Menurut Irham Fahmi (2015:135) rasio ini mengukur efektivitas manajemen secara keseluruhan yang ditunjukkan oleh besar kecilnya tingkat keuntungan yang diperoleh dalam hubungannya dengan penjualan maupun investasi.

2.4 Hipotesis

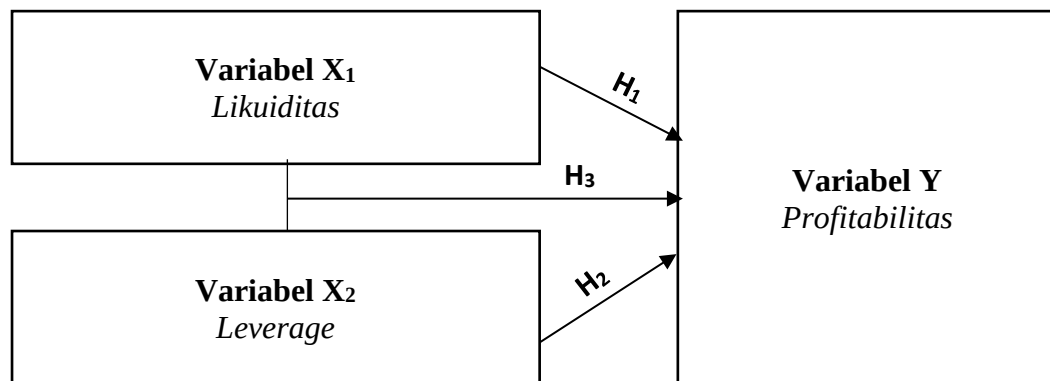
H1 : Diduga *Likuiditas* berpengaruh terhadap *Profitabilitas*.

H2 : Diduga *Debt to Equity Ratio* (DER) berpengaruh terhadap *Return On Assets* (ROA).

H3 : Diduga *Current Ratio* (CR) dan *Debt To Equity Ratio* (DER) berpengaruh terhadap *Return On Assets* (ROA).

2.5 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir ialah gambaran kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu baik menyangkut aspek penghimpunan dana maupun penyaluran dana. Berikut adalah bagan yang menggambarkan kerangka berfikir :



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Bursa Efek Indonesia yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman Kav 52-53 Jakarta Selatan. Sedangkan objek penelitian ini adalah likuiditas, leverage terhadap profitabilitas pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

3.2 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan likuiditas, leverage terhadap profitabilitas. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder.

Menurut Sugiono (2014:137) data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Contoh : mencari kerangka dan

landasan teori baik dalam buku, peraturan-peraturan, jurnal-jurnal ilmiah, skripsi yang relevan dengan ide penelitian, termasuk dari media internet. Penggunaan data sekunder dalam penelitian ini didasarkan pada alasan, data mudah didapat, lebih menghemat biaya, penggunaan laporan keuangan yang didalamnya telah diaudit oleh auditor independen membuat data dipercaya keabsahannya. Data didapatkan dari :

- 1) Laporan tahunan 2011-2018 dan laporan keuangan perusahaan per 31 Desember 2011-2018 yang diperoleh dari website PT Alam Sutera Realty Tbk.
- 2) Jurnal, makalah, penelitian, buku, dan situs internet yang berhubungan dengan tema penelitian ini.

3.2 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) mengatakan bahwa, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT Alam Sutera Realty Tbk periode 2011-2018. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh laporan keuangan PT Alam Sutera Realty Tbk periode 2011-2018.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2012:81), 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 dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, Sampel yang baik adalah yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan. Metode pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan, yaitu memilih sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu yang dianggap sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan tahunan (Annual report) PT Alam Sutera Realty Tbk periode 2011-2018. Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan, maka metode penentuan sampelnya adalah metode non probability, yaitu teknik pengambilan sampel yang ditentukan sendiri oleh peneliti atau menurut pertimbangan pakar. Ada pun jenis atau teknik penarikan sampelnya secara *Purposive sampling* sebagai metode dalam penentuan sampel.

Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu yakni sumber data dianggap paling tahu mengenai apa yang diharapkan, sehingga mempermudah peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang sedang diteliti, (Sugiyono:2011). Kriteria-kriteria sampel dalam penelitian ini antara lain :

- 1) PT Alam Sutera Realty Tbk periode 2011-2018.
- 2) Perusahaan menerbitkan laporan keuangan per 31 Desember setiap tahunnya.
- 3) Perusahaan mengalami fluktuatif selama periode penelitian.
- 4) Perusahaan yang menyajikan seluruh data laporan posisi keuangan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel *Purposive sampling* berikut tabel 3.2 menunjukkan hasil dari kriteria penarikan sampel sesuai dengan kebutuhan penelitian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi mengenai *Profitabilitas*, dengan menggunakan variabel independen (*Likuiditas* dan *Leverage*). Penelitian ini dilakukan terhadap perusahaan properti yang terdaftar di BEI pada periode 2011 hingga 2018 yang telah dipilih menggunakan metode *purpose sampling*. Ringkasan hasil pengujian keempat regresi yang telah dilakukan dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Current Ratio* terhadap *Return On Assets*
Berdasarkan pengujian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Likuiditas* yang diukur dengan *Current Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Profitabilitas*.
Hasil penelitian *Current Ratio* ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Ayu Mahardika (2016).
- 2) Pengaruh *Debt to Equity Ratio* terhadap *Return On Assets*
Berdasarkan pengujian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Leverage* yang diukur dengan *Debt to Equity Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Profitabilitas*.
Hasil penelitian *Debt to Equity Ratio* ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Ayu Mahardika (2016).
- 3) Pengaruh *Current Ratio*, dan *Debt To Equity Ratio* terhadap *Return On Assets*
Berdasarkan pengujian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Current Ratio*, *Leverage* berpengaruh secara signifikan secara bersama terhadap *Profitabilitas*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan f besarnya nilai probabilitas (F -Statistic) adalah sebesar $0.027624 < 0.05$.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini meliti mengenai *Likuiditas*, dan *Leverage* sebagai variabel independen (bebas) terhadap *Profitabilitas* sebagai variabel dependen (terikat). Data sampel yang digunakan dalam penelitian ini pada perusahaan property yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan rentan waktu periode 2011-2018 dan memenuhi kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan atas penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *Current Ratio* terhadap *Return On Assets*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Likuiditas* yang diukur dengan *Current Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Profitabilitas*.
- 2) Pengaruh *Debt to Equity Ratio* terhadap *Return On Assets*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Leverage* yang diukur dengan *Debt to Equity Ratio* berpengaruh signifikan terhadap *Profitabilitas*.
- 3) Pengaruh *Current Ratio*, dan *Debt To Equity Ratio* terhadap *Return On Assets*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Current Ratio*, *Leverage* berpengaruh secara signifikan secara bersama terhadap *Profitabilitas*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan f besarnya nilai probabilitas (F -Statistic) adalah sebesar $0.027624 < 0.05$.

5.2 Saran

- 1) Hasil pengujian pada *Current Ratio* terhadap *Return On Assets* diketahui terdapat pengaruh, oleh karena itu disarankan agar perusahaan tetap mempertahankan strategi dalam mengelola asset lancar dengan baik sehingga akan mengurangi resiko adanya asset yang menganggur dan menimbulkan biaya tetap lainnya yang dapat menurunkan laba.
- 2) Terdapat pengaruh antara *Debt to Equity Ratio* terhadap *Return On Assets*. Semakin besar *Debt to Equity Ratio* maka *Return On Assets* akan semakin turun. Dengan *Debt to Equity Ratio* yang rendah, perusahaan tersebut mampu menutup semua kebutuhan modalnya dengan modal sendiri. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan dapat mengurangi hutang agar biaya hutang dari pinjaman tidak lebih besar dari modal sendiri dalam menaikkan laba.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian lanjutan dengan memperluas sampel dan data penelitian. Misalnya dengan menggunakan periode pengamatan yang lebih panjang serta menambahkan variabel independen lain yang diduga mempengaruhi profitabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, Irham, 2011, *Analisa Laporan Keuangan*, Bandung : Alfabeta.
Fahmi, Irham, 2012, *Analisa Laporan Keuangan*, Bandung : Alfabeta.
Kasmir, 2008, *Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta: Rajawali Pers.

- Kasmir, 2013, *Analisis Laporan Keuangan*, Edisi 1, Cetakan ke-6, Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2014. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2012, *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2016, *Analisis Laporan Keuangan*, Cetakan 9, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Lilis Maryani Palimbong. *Pengaruh Current Ratio dan Debt to Equity Ratio Terhadap Tingkat Return On Assets Pada Perusahaan Sektor Konstruksi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2009-2014*. Skripsi S1 Universitas Negeri Makassar, 2016.
- Mutiara. “*Pengaruh Current Ratio (Cr), Debt To Equity Ratio (Der) Dan Net Profit Margin (Npm) Terhadap Return On Investment (Roi) Perusahaan Telekomunikasi Di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2016*”. Skripsi S1 Fakultas Ekonomi, Fakultas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018.
- Puput Apriyanti, *Pengaruh Current Ratio (Cr) Dan Debt To Equity Ratio (Der) Terhadap Return On Asset (Roa) Pada Pt Supreme Cable Manufaktur & Commerce Tbk, Tahun 2006-2017*, Skripsi S1 Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, 2019.
- Putri Ayu Mahardika, *Pengaruh Current Ratio Dan Debt to Equity Ratio Terhadap Return On Assets PT Bank Mandiri Tbk (Persero) Periode 2008-2015*. Skripsi S1 Universitas Pembangunan Jaya, 2016.
- Rahmawati, *Analisis Rasio Keuangan Terhadap Perubahan Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI Tahun 2007-2009*, 2011.
- Reynard Valentino, Lana Sularto, 2013, *Pengaruh Return On Asset (ROA), Current Ratio (CR), Return On Equity (ROE), Debt to Equity Ratio (DER) dan Earning Per Share (EPS) Terhadap Harga Saham Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Beli*. Prosiding PESAT 5.
- Rico Sampetoding. *Pengaruh Good Corporate Governance, Leverage, dan Profitabilitas Terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016)*. Skripsi S1 Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, 2018.
- Rio Malintan, T. H. 2012, *Pengaruh Current Ratio (CR), Debt to Equity Ratio (DER), Price Earning Ratio (PER), dan Return on Asset (ROA) Terhadap Return Saham Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2005-2010*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB 1.
- Satria Catur Nugraha, 2016, *Pengaruh Current Ratio Dan Debt to Equity Ratio Terhadap Return On Equity (Study Kasus Pada perusahaan Kontraktor Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2015)*, Universitas Pamulang.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Teffi Andawina, 2013, *Pengaruh Rasio Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Plastik dan Kemasan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2012*, Universitas Sumatera Utara.

Website

<http://eprints.polsri.ac.id/2816/2/Bab%201.pdf>

[http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/1154/140521006.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/1154/140521006.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<http://www.artikelsiana.com/2017/10/pengertian-laporan-keuangan-fungsi.html>

<https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-2914-BAB%20I.pdf>

<https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/20>

<https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/13>

https://www.researchgate.net/publication/326521978_analisis_pengaruh_likuiditas_dan_solvabilitas_terhadap_rentabilitas_pada_koperasi_karyawan_pln_cipta_usaha

www.idx.co.id

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR NOTARIS & PPAT
VERONICA INDRAWATI, S.H–TANGERANG SELATAN**

Theobaldus Boro Tura, Anak Agung Dwi Astiti

Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
dosen00660@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H dan seberapa besar pengaruh pengalamana kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris dan PPAT Veronica Indrawati S.H – Tangerang Selatan serta seberapa besar pengaruh kompensasi dan pengalamana kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris dan PPAT Veronica Indrawati S.H – Tangerang Selatan. Metode penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif dengan populasi sebagai subjek penelitian ini adalah semua karyawan di Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H – Tangerang Selatan dengan jumlah 37 orang dan jumlah sampelnya sebanyak 37 responden dengan teknik pengambilan sampling jenuh/sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dilanjutkan Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 22 diperoleh persamaan $Y = 17.779 + 0.048X_1 + 0.617X_2 + e$. Persamaan tersebut dapat digunakan untuk memprediksi nilai Y jika X diketahui. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung kompensasi sebesar $0.449 < 2.032$ (t tabel) dan t hitung pengalaman kerja sebesar $5.558 > 2.032$ (t tabel) yang artinya kompensasi tidak pengaruh signifikan sedangkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar $21.367 > 3.28$ (F tabel) yang artinya kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan pengalaman kerja karyawan berpengaruh sebesar 53.1% terhadap produktivitas karyawan di Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H, sedangkan sisanya sebesar 46.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi dapat lebih maju dan berkembang apabila mayoritas karyawan di dalamnya memiliki jiwa yang kreatif dan inovatif yang dapat menghasilkan gagasan-gagasan ide cemerlang untuk kemajuan organisasi. Namun, sumber daya manusia yaitu karyawan memiliki sensitivitas yang tinggi terhadap

produktivitasnya, sehingga berbagai faktor yang terjadi dalam lingkungannya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Produktivitas kerja karyawan adalah faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas mencerminkan etos kerja dan sikap mental karyawan dalam bekerja. Produktivitas diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang di pakai. Jika dalam rasio tersebut dimasukan seluruhnya untuk menghasilkan output, maka hasilnya disebut produktivitas total, sedangkan jika dihitung sebagai masukan hanya sumber daya tertentu maka hasilnya disebut produktivitas parsial (Sulaeman, 2014).

Kompensasi finansial memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan karena besar-kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, masih ditemukan beberapa karyawan yang sulit terpusat dan fokus pada pekerjaan sehingga dapat menurunkan tingkat produktivitas mereka dalam bekerja. Hal ini terlihat dari perbedaan waktu yang dibutuhkan setiap individu untuk menyelesaikan jenis pekerjaan yang sama. Jika hal ini dibiarkan tentu akan berakibat pada produktivitas kantor yang tidak optimal dan tidak sesuai dengan target yang diinginkan. Hal tersebut tercermin dalam data perhitungan produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H sejak tahun 2015-2017 dengan data sebagai berikut:

Grafik 1.1
Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Notaris & PPAT
Veronica Indrawati, S.H



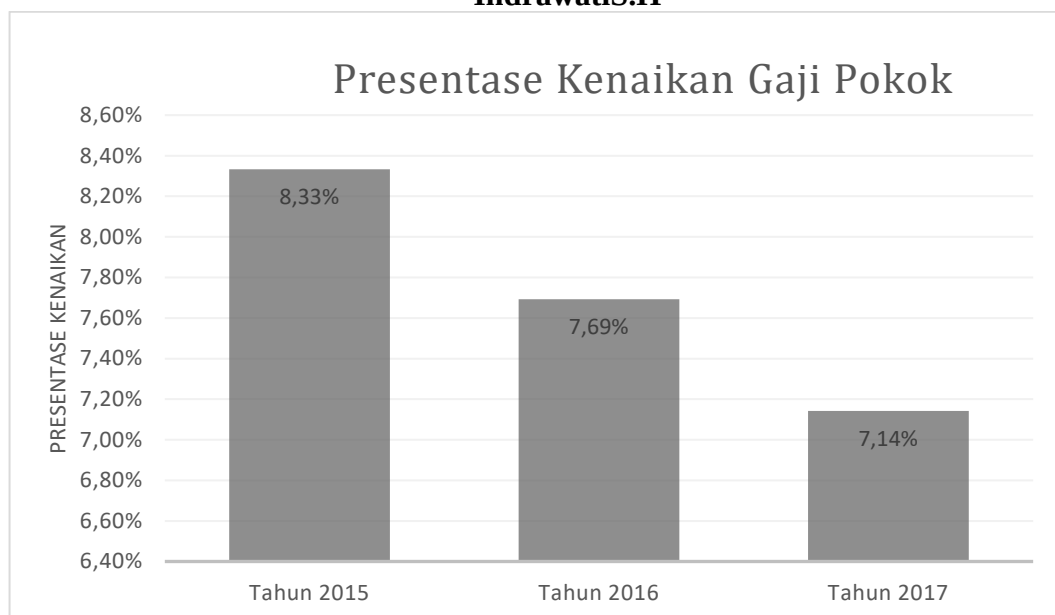
Sumber: Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H

Berdasarkan data tabel di atas terlihat bahwa 3 (tiga) tahun terakhir sejak tahun 2015 sampai tahun 2017 tingkat produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H masih mengalami fluktuasi secara bulanan. Pada tahun 2017 target produktivitas yang tercapai hanya pada bulan Mei,

Juli, September, November, dan Desember. Realiasi yang melebihi target hanya pada bulan September dan Desember. Secara total target produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris dan PPAT Veronica Indrawati S.H masih belum tercapai.

Seiring dengan tingkat rata-rata produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H yang mengalami fluktuasi kenaikan dan penurunan, tingkat kompensasi finansial yang diberikan oleh Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H setiap tahunnya juga cenderung mengalami fluktuasi baik peningkatan maupun penurunan. Berikut adalah presentase kompensasi finansial Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H sejak tahun 2015-2017:

Grafik 1.2
Presentase Kompensasi Finansial Kantor Notaris dan PPAT Veronica Indrawati S.H



Sumber: Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa presentase kenaikan gaji di Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H terus mengalami penurunan sejak tahun 2015 sampai tahun 2017. Pada tahun 2015 presentase kenaikan gaji dari tahun 2014 mencapai 8,33% kemudian menurun pada tahun 2016 menjadi sebesar 7,69% dan terus menurun pada tahun 2017 menjadi sebesar 7,14%. Hal tersebut bisa saja disebabkan oleh penurunan inflasi yang terjadi pada tahun yang bersangkutan maupun omset tahunan yang mengalami penurunan, sehingga presentase kenaikan gaji pokok karyawan ikut menurun. Penurunan omset tahunan tersebut bisa disebabkan oleh sedikitnya pengguna jasa notaris pada tahun tersebut maupun penurunan produktivitas kerja karyawannya sehingga tidak bisa menangani semua permintaan yang ada. Jika dibiarkan, hal tersebut tentu dapat merugikan Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H.

Selain rata-rata tingkat produktivitas kerja karyawan dan kenaikan kompensasi finansial berupa gaji pokok yang cenderung fluktuatif. Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H juga memiliki karyawan dengan latar belakang pengalaman yang berbeda-beda yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.

Karyawan yang telah memiliki lebih banyak pengalaman kerja dan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki posisi jabatan yang lebih tinggi daripada karyawan baru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih (2013) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan berbagai latar belakang, usia, penerimaan gaji dan pengalaman kerja yang berbeda antara satu karyawan dengan yang lainnya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H – Tangerang Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, SH–Tangerang Selatan?
- 2) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, SH – Tangerang Selatan?
- 3) Bagaimana pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan pada Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, SH – Tangerang Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H – Tangerang Selatan?
- 2) Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H – Tangerang Selatan?
- 3) Mengetahui pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H – Tangerang Selatan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain. Proses di sini menggambarkan fungsi-fungsi yang sedang berjalan atau kegiatan utama yang dilakukan oleh manajer, yaitu mulai dari fungsi merencanakan, mengorganisir, memimpin, hingga fungsi mengendalikan.

2.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai pengganti kontribusi atas jasa yang telah diberikan kepada Perusahaan. Menurut Mayuni (2010:73) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi karyawan dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji Pokok, merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada karyawan sesuai tingkat atau jenis pekerjaannya yang besarnya ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.
- 2) Insentif, merupakan imbalan jasa atas prestasi kerja yang melebihi standar perusahaan.
- 3) Upah Lembur, merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kelebihan waktu kerjanya.
- 4) Tunjangan, merupakan tambahan setiap manfaat yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan. Umumnya perusahaan memberikan tunjangan berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, seragam, makan, transportasi, dan lain-lain.

2.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut Puteri (2016:59) merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya, selain itu pengalaman kerja dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Pengalaman kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Masa Kerja, merupakan lamanya waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
- 2) Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki, pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.
- 3) Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan, merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

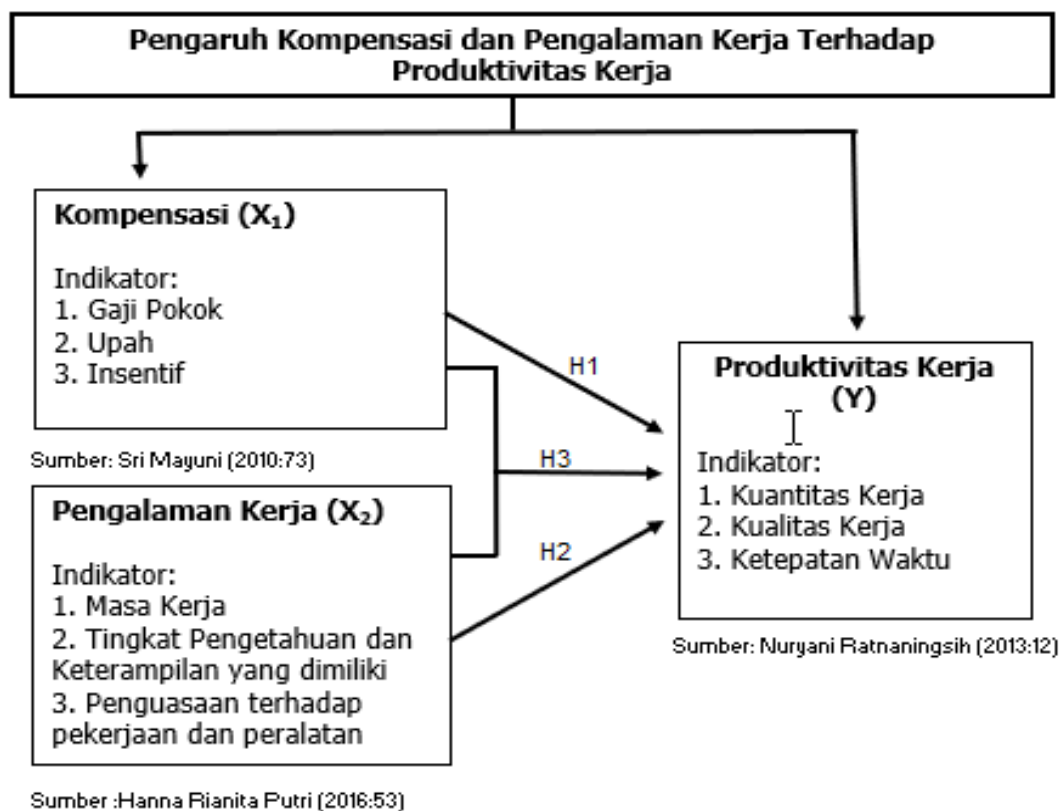
2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dari kegiatan atau yang dilakukan. Menurut Edy Sutrisno dalam Muslimah (2014:13) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

- 1) Kemampuan, memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja, dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri, dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Mutu, merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.
- 6) Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan menguji variabel kompensasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H. Sehingga dapat dibuat kerangka beripikir dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka berpikir di atas, maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : $\rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H – Tangerang Selatan.

H_1 : $\rho \neq 0$, Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H – Tangerang Selatan.

H_0 : $\rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H – Tangerang Selatan.

H_2 : $\rho \neq 0$, Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H – Tangerang Selatan.

H_0 : $\rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H – Tangerang Selatan.

H_3 : $\rho \neq 0$, Terdapat pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H – Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi & Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H, yang beralamat di Jl. Anggrek Jingga I, Blok AI/15, Serpong, Komplek Anggrek Loka, Sektor 2-3, Tangerang Selatan, Rawa Buntu, Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten, Telp. 021-5386180, Fax. 021-53157437, Email: veronica_indrawati_sh@yahoo.com.

Penelitian ini dilaksanakan selama 8 bulan dimulai sejak bulan Desember 2018 sampai dengan bulan Mei 2019 hingga terpenuhinya data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Sugiyono (2016: 36) menjelaskan penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini, terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang di pengaruhi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel (X) yaitu: kompensasi dan pengalaman kerja terhadap variabel (Y) yaitu produktivitas kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

di pelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Notaris dan PPAT Veronica Indrawati S.H., yang seluruhnya berjumlah 37 orang karyawan.

Sampel adalah bagian tertentu dari jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam populasi (Sugiyono, 2016:81). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Teknik sampling jenuh juga dikenal dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah populasi yang kurang dari 100 dimana dalam teori, jumlah sampel yang diambil semakin mendekati jumlah populasinya maka tingkat kepercayaannya semakin tinggi dan atau tingkat kesalahannya semakin rendah. Dengan demikian penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 37 orang karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan pada Kantor Notaris dan PPAT Veronica Indrawati S.H – Tangerang Selatan dengan cara teknik pengumpulan data, observasi dan penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka (*library research*). Dengan skala pengukuran data menggunakan skala Likert dan skala interval.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan signifikansi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H, didirikan pada tahun 1999 berdasarkan Surat Keterangan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No.C-661. HT. 03.01-TH.1999 tanggal 03 Maret 1999 dan Surat Keterangan Menteri Negara Agraria/Kepala Badan Pertanahan Nasional No. 23-XI-1999 tanggal 22 Juni 1999. Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H beralamat di Jl. Anggrek Jingga I, Blok AI/15, Serpong, Komplek Anggrek Loka, Sektor 2-3, Tangerang Selatan, Rawa Buntu, Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten, Telp. 021-5386180, Fax. 021-53157437, Email: veronica_indrawati_sh@yahoo.com. Berdasarkan anggaran dasar Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H menjalankan usaha dibidang Jasa untuk melayani para Debitur dan Kreditur Rumah Hunian, Apartemen, PT dan Yayasan untuk menjual atau membeli Tanah dan Bangunan di wilayah Kota Tangerang Selatan dan juga untuk melakukan pengesahan pendirian PT serta berwenang untuk melakukan sesuatu hal yang berhubungan dengan Sertipikat tanah, pajak negara dan pembuatan Akta-Akta penting yang berhubungan dengan keperluan masyarakat setempat.

4.2 Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

Visi Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat individu dan perusahaan dalam setiap transaksi bisnis dan pertanahan secara cepat,efisien,efektif dan menjunjung tinggi etika dan integritas.

Misi Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H adalah membangun dan memelihara kepercayaan antara Kantor Notaris dengan klien, standar operasional prosedur yang efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan secara professional serta menciptakan hubungan yang sinergi antara karyawan Kantor Notaris/PPAT dan klien dalam setiap pelayanan dengan baik dan bagus.

Tujuan didirikannya Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H ini adalah dalam setiap mendirikan usaha CV maupun PT, maka diperlukan jasa badan notaris untuk pembuatan akta PT/CV agar usaha tersebut dapat berjalan dengan lancar dan mendapatkan izin yang sah dari pemerintah, Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H juga bisa melakukan pembuatan Akta Perjanjian, Akta yang berkaitan dengan tanah maupun kesalahan dalam pengetikan yang nantinya Notaris memberikan Berita Acara sekaligus catatan yang memuat adanya Akta asli seperti yang sesuai dengan UU JN pasal 51 dan melakukan perubahan dalam anggaran dasar suatu PT, mengatasi adanya sengketa,membuat Akta Pendirian, melakukan pengurusan perijinan dan sebagainya agar semua pengurusan baik jual beli rumah,tanah ataupun pembuatan Akta penting serta pembuatan Akta pendirian PT berjalan dengan lancar serta mendapatkan izin yang sah dari pemerintah agar tidak jadi sengketa dan permasalahan di kemudian hari, karena semua nomor Akte yang dikeluarkan Notaris akan dilaporkan dan di catatkan ke pihak yang berwenang sesuai dengan peraturan Pemerintahan Republik Indonesia.

4.3 Statistik Analisis Data

4.3.1 Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Corrected Item Total-Correlation	R _{tabel}	Keterangan
KOMPENSASI (X₁)			
X1.1	0.371	0.325	Valid
X1.2	0.343	0.325	Valid
X1.3	0.329	0.325	Valid
X1.4	0.622	0.325	Valid
X1.5	0.512	0.325	Valid
X1.6	0.496	0.325	Valid
X1.7	0.430	0.325	Valid
X1.8	0.374	0.325	Valid
X1.9	0.514	0.325	Valid
X1.10	0.426	0.325	Valid
X1.11	0.437	0.325	Valid
X1.12	0.557	0.325	Valid

Item Pertanyaan	Corrected Item Total-Correlation	R _{tabel}	Keterangan
PENGALAMAN KERJA (X₂)			
X2.1	0.480	0.325	Valid
X2.2	0.697	0.325	Valid
X2.3	0.485	0.325	Valid
X2.4	0.606	0.325	Valid
X2.5	0.359	0.325	Valid
X2.6	0.657	0.325	Valid
X2.7	0.399	0.325	Valid
X2.8	0.758	0.325	Valid
X2.9	0.431	0.325	Valid
X2.10	0.687	0.325	Valid
X2.11	0.676	0.325	Valid
X2.12	0.597	0.325	Valid
PRODUKTIVITAS (Y)			
Y.1	0.447	0.325	Valid
Y.2	0.630	0.325	Valid
Y.3	0.414	0.325	Valid
Y.4	0.692	0.325	Valid
Y.5	0.380	0.325	Valid
Y.6	0.419	0.325	Valid
Y.7	0.510	0.325	Valid
Y.8	0.439	0.325	Valid
Y.9	0.474	0.325	Valid
Y.10	0.655	0.325	Valid
Y.11	0.645	0.325	Valid
Y.12	0.636	0.325	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis

Uji validitas dilakukan berdasarkan jawaban kuesioner pada 37 responden yang bekerja di Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% dan diperoleh nilai R tabel dalam penelitian ini sebesar $37-2 = N 35 = 0.325$ (R tabel) sehingga data dalam penelitian ini dikatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar (>) dari nilai R tabel. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai R tabel, sehingga dapat di katakan bahwa seluruh data dalam penelitian ini valid dan mampu mengukur apa yang diinginkan oleh responden.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

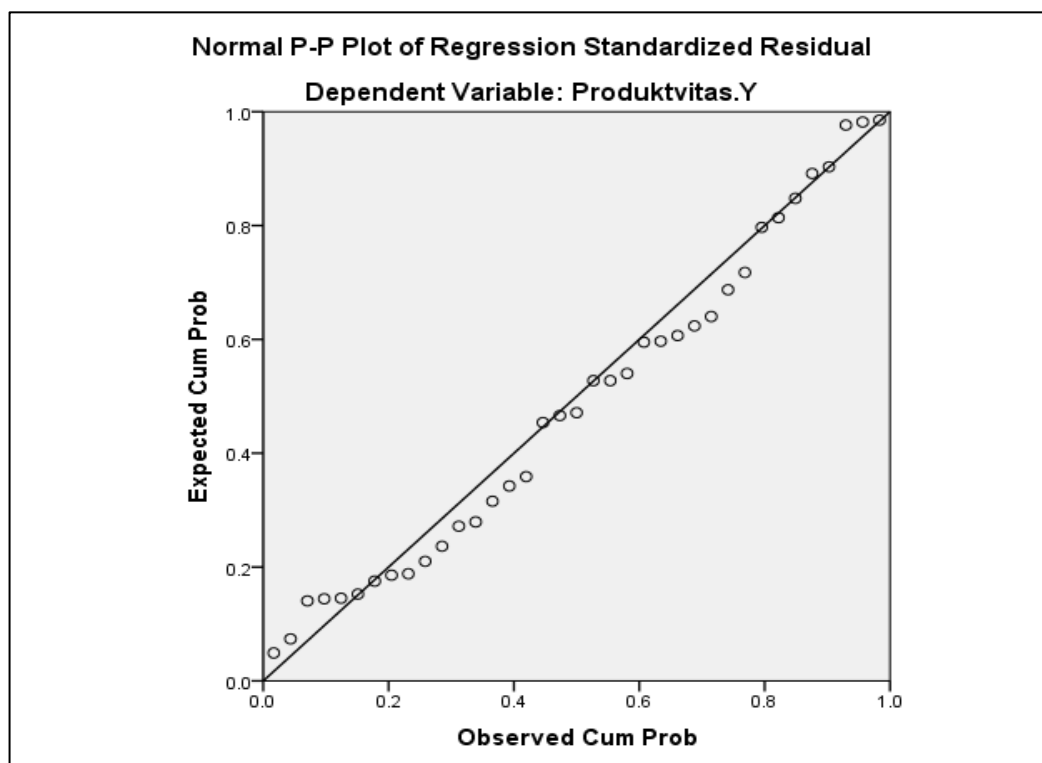
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0.802	12	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_2)	0.876	12	Reliabel
Produktivitas (Y)	0.852	12	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel Hasil Uji Reliabilitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Produktivitas (Y) memiliki nilai masing-masing sebesar $0.802 > 0.60$, $0.876 > 0.60$, dan $0.852 > 0.60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini reliabel atau handal dan menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti apabila pertanyaan tersebut diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas



Sumber: Data diolah oleh penulis

Gambar 4.1
Grafik P-P Plot Normalitas Data

Berdasarkan gambar 4.1 Grafik P-P Plot Normalitas Data diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada normal grafik menyebar mengikuti garis liner, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdsitribusi normal.Untuk lebih meyakinkan hasil uji normalitas maka peneliti melanjutkannya dengan melakukan uji *one sample kolmogorov-smirnov* atau uji normalitas secara statistik dengan ketentuan probabilitas (sig) lebih besar ($>$) dari 0.05 karena penelitian ini menggunakan taraf sigfikan sebesar 5%. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov*dalam penelitian ini:

Tabel 4.3

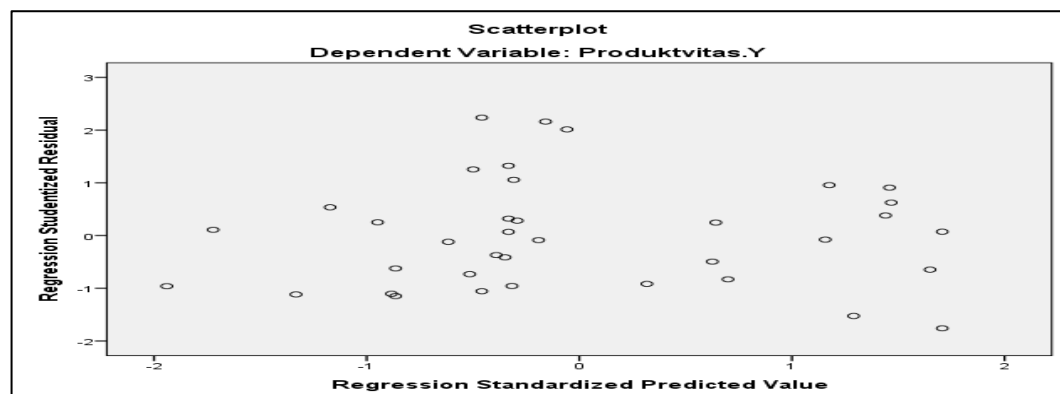
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parametersa,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.94709825
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.080
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil uji *one sample kolmogorov smirnov* diatas dapat dilihat bawah nilai Asym.Sig. (2-tailed) dalam penelitian ini sebesar $0.200 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah oleh penulis

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Multikolenieritas

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi (X1)	.782	1.279
Pengalaman Kerja (X2)	.782	1.279
a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)		

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel Hasil Uji Multikoloniritas diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel Kompensasi dan Pengalaman Kerja masing-masing sebesar $1,279 < 10$ dengan nilai tolerance masing-masing sebesar $0.782 > 0.1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas pada seluruh variabel independent yang dapat membiaskan hasil interpretasi hasil analisis regresi.

4.4.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4.5
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.557	.531	4.055	1.521
a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja.X2, Kompensasi.X1					
b. Dependent Variable: Produktivitas.Y					

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel Hasil Uji Autokorelasi di atas dapat dilihat bawah nilai Durbin-Watson pada penelitian ini sebesar 1.521.nilai tersebut masuk dalam kriteria diantara -2 dan + 2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi antara variabel pengganggu dengan variabel sebelumnya dalam penelitian ini.

4.5 Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	17.779	4.899		3.629	.001			
1. Kompensasi X1	.048	.107	.058	.449	.656	.782	1.279	
Pengalaman Kerja.X2	.617	.111	.717	5.558	.000	.782	1.279	
a. Dependent Variable: Produktivitas.Y								

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel Hasil Analisis regresi Linier Berganda di atas diperoleh nilai *constant* sebesar 17.779 yang artinya jika kompensasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) nilainya 0, maka produktivitas (Y) yang akan terjadi adalah 17.779. Selain itu diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0.048 dan koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0.617, sehingga dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut: $Y = 17.779 + 0.048X_1 + 0.617X_2 + e$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat dibuat interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 17.779 yang artinya jika seluruh variabel independent yaitu kompensasi dan pengalaman kerja nilainya tetap maka produktivitas yang akan diperoleh adalah sebesar 17.779.
- 2) Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0.048, yang artinya jika kompensasi bertambah 1 maka produktivitas yang terjadi akan meningkat sebesar 0.048 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang searah antara kompensasi dengan produktivitas. Semakin besar kompensasi maka produktivitas akan semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0.617 yang artinya jika pengalaman kerja bertambah 1 maka produktivitas yang terjadi akan meningkat sebesar 0.617 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja bernilai positif yang menunjukkan terdapat hubungan yang searah antara pengalaman kerja dengan produktivitas.

4)

4.7 Uji Signifikansi Regresi Berganda secara Parsial (Uji T)

Tabel 4.7
Hasil Uji Signifikansi Regresi Berganda secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.779	4.899		3.629	.001
	Kompensasi.X1	.048	.107	.058	.449	.656
	Pengalaman.Kerja.X2	.617	.111	.717	5.558	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas.Y

a. Dependent Variable: Produktivitas.Y

Sumber: Data diolah oleh penulis

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% sehingga hipotesis parsial dalam penelitian ini dapat diterima jika nilai sig. yang diperoleh lebih kecil dari 0.05 dan T hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai T tabel. Penelitian ini menggunakan 37 sampel penelitian (n) dengan total 3 variabel (k) sehingga diperoleh nilai T Tabel untuk df (37-3)= df 34 sebesar 2.032 (T tabel).

- 1) **Hipotesis 1:** H₁ menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H. Berdasarkan hasil uji signifikansi berganda secara parsial, diperoleh nilai T hitung pada variabel kompensasi sebesar 0.449 < 2.032 (T tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0.656 > 0.05, maka H₁ ditolak dan H₀ diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H.
- 2) **Hipotesis 2:** H₂ menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H. Berdasarkan hasil uji signifikansi berganda secara parsial, diperoleh nilai T hitung pada variabel pengalaman kerja sebesar 5.558 > 2.032 (T tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, maka H₂ diterima dan H₀ ditolak, yang artinya terdapat pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H. Nilai T hitung positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja.

4.8 Uji Signifikansi Regresi Berganda secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702.641	2	351.321	21.367	.000 ^b
	Residual	559.034	34	16.442		
	Total	1261.676	36			

a. Dependent Variable: Produktivitas.Y

b. Predictors: (Constant), Pengalaman.Kerja.X2, Kompensasi.X1

Sumber: Data diolah oleh penulis

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% sehingga hipotesis simultan dalam penelitian ini dapat diterima jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05 dan nilai F hitung yang di peroleh lebih besar dari nilai F tabel. Penelitian ini menggunakan 37 sampel penelitian (n) dengan total 3 variabel (k) sehingga dapat dicari nilai F tabel yaitu $dfN1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $dfN2 = n-k = 37-3 = 34$ sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3.28.

- 1) **Hipotesis 3:** H_3 menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H. Berdasarkan hasil uji signifikansi berganda secara simultan diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar $21.367 > 3.28$ (F tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_3 diterima, yang artinya secara simultan kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H.

4.9 Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi (R^2)

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.557	.531	4.055	1.521
a. Predictors: (Constant), Pengalaman.Kerja.X2, Kompensasi.X1					
b. Dependent Variable: Produktivitas.Y					

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel Hasil Uji Koefisien Berganda dan Determinasi di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.746 dan nilai koefisien determinasi/ *R square* (R^2) sebesar 0.557 dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0.531 yang artinya terdapat hubungan variabel independent dengan variabel dependen secara bersama-sama sebesar 74.6% dan produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris & PPAT Veronica Indrawati, S.H dipengaruhi oleh kompensasi dan pengalaman kerja sebesar 53.1% sisanya 46.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

- 1) Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan hasil uji signifikansi T diperoleh nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0.048, nilai T hitung sebesar $0.449 < 2.032$ (T tabel) dan nilai signifikansi sebesar $0.656 > 0.0$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris dan PPAT Veronica Indrawati S.H. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja tidak hanya untuk mencari kompensasi, untuk meningkatkan produktivitas juga dibutuhkan peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan dalam bekerja, sebesar apapun kompensasi yang diberikan kantor kepada karyawan, jika karyawannya

tidak memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai, maka produktivitas akan sulit untuk di tingkatkan.

- 2) Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan hasil uji signifikansi T diperoleh nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0.617, nilai T hitung sebesar $5.558 > 2.032$ (T tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris dan PPAT Veronica Indrawati S.H. Hal ini karena karyawan yang memiliki banyak pengalaman cenderung lebih cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan karena memiliki pengetahuan dan pengalaman yang dapat membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Berdasarkan hasil uji signifikansi F dan uji koefisien berganda dan determinasi diperoleh nilai F hitung sebesar $21.367 > 3.28$ (F tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.746 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.557 dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0.531. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Notaris dan PPAT Veronica Indrawati SH sebesar 53.1% sisanya 46.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini serta terdapat hubungan variabel independent dengan variabel dependen secara bersama-sama sebesar 74.6%.

5.2 Saran

- 1) Berdasarkan hasil uji signifikansi T diperoleh hasil kompensasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan disarankan untuk memperhatikan indikator kompensasi berupa gaji pokok, insentif, dan tunjangan kepada karyawan sebagai salah satu bentuk motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.
- 2) Berdasarkan hasil uji signifikansi T diperoleh hasil pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan di sarankan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan indikator pengalaman kerja yaitu masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan saat ini.
- 3) Perusahaan perlu mengevaluasi kembali kompensasi dan pengalaman kerja karyawan untuk selanjutnya melakukan penelitian secara berkala karena kontribusi yang besar dalam mempengaruhi produktivitas karyawan secara keseluruhan tanpa mengabaikan faktor lain yang juga relevan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardika Sulaeman, (2014) Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, Volume 13, No 1, Juni 2014, ISSN 1411-514X , STIE Miftahul Huda Subang.

- Dwi Ariyani Muslimah, (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT Dan Liris Indonesia, Program Studi Akutansi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hanna Rianita Putri, (2016) Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
- Harjanto, E, (2007) Manajemen Operasi, Grasindo, Jakarta.
- Istijanto, (2013) Riset Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Nuryani Ratnaningsih, (2013) Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta, Program Studi Akuntansi Diploma DIII, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sri Mayumi, (2010) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
- Sugiyono, (2011) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Cetakan ke-13, Alfa Beta, Bandung.
- Victorianus Aries Siswanto, (2015) Belajar Sendiri SPSS 22, Andi, Yogyakarta.
- Vidya Arty Septiana, (2015) Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran, Semarang.

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN PASIEN PADA RUMAH SAKIT ICHSAN MEDICAL CENTRE BINTARO

Suryadi Marthadinata, Anjas Mulyana

Fakultas Ekonomi

Universitas Pamulang

suryamarthadinata@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pasien pada Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro. Metode penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif, karena data yang didapat berupa angka dengan menggunakan kuesioner. Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner secara langsung kepada pasien Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro. Metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data yaitu : Uji Validasi, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Koefisien Determinasi, Uji Signifikan / Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f), Uji Regresi Linier Berganda. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap kepuasan pasien sebesar 41,8% sedangkan sisanya 58,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang tinggi akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,386 > 1,985$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien. Pengaruh Harga terhadap kepuasan pasien sebesar 42,7%, Sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukan bahwa harga berpengaruh terhadap kepuasan pasien, dari Pengujian hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($8,553 > 1,985$) dan *probability* $0,000 < 0,05$. Jadi H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel harga terhadap kepuasan pasien.

Hasil uji simultan Kualitas Pelayanan dan Harga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pasien dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,1% sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik, diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau ($39,285 > 2,700$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pasien.

Kata kunci: Kualitas Pelayanan, Harga, Kepuasan Pelanggan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, peningkatan kualitas atas jasa yang ditawarkan semakin mendapatkan banyak perhatian salah satunya pada bidang kesehatan. Hal ini disebabkan karena kualitas jasa dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dengan adanya peningkatan kualitas jasa yang baik maka

dapat menimbulkan suatu kepuasan konsumen sehingga dapat melakukan pembelian lebih dari sekali.

Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik menurut WHO (*World Health Organization*).

Berdasarkan undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksudkan dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

Tugas Rumah Sakit umum adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan.

Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Pemerintah telah bersungguh-sungguh dan terus-menerus berupaya untuk meningkatkan mutu pelayanan baik yang bersifat promotif, preventif, kuratif dan rehabilitasi. Peran tersebut pada saat ini semakin dituntut akibat adanya perubahan-perubahan epidemiologik penyakit, perubahan struktur organisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perubahan sosio-ekonomi masyarakat dan pelayanan yang lebih efektif, ramah dan sanggup memenuhi kebutuhan mereka. Peningkatan kualitas pelayanan yang diselenggarakan instansi pemerintah kini semakin mengemuka, bahkan menjadi tuntutan masyarakat. Di negara-negara berkembang saat ini dapat kita lihat mutu layanan publik merupakan masalah yang sering muncul, karena pada negara berkembang pada umumnya permintaan akan pelayanan jauh melebihi kemampuan pemerintah untuk memenuhi sehingga persoalan yang sering dikritisi masyarakat atau para penerima layanan adalah persepsi terhadap kualitas yang melekat pada seluruh aspek pelayanan dalam rumah sakit.

Harga atau tarif yang diberikan oleh rumah sakit harus rasional yaitu sesuai antara pengeluaran pasien dan pelayanan yang didapat, dengan hal demikian pasien tidak akan merasa dirugikan oleh rumah sakit, dan dapat meningkatkan kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit. Dalam menetapkan harga diperlukan suatu pendekatan yang sistematis, yang mana melibatkan penetapan tujuan dan mengembangkan suatu struktur penetapan harga yang tepat.

Kepuasan pasien adalah suatu tingkat perasaan yang timbul sebagai akibat dari kinerja layanan kesehatan yang diperoleh setelah pasien membandingkannya dengan apa yang diharapkan (Nursalam, 2011).

Kepuasan pasien merupakan hal utama yang perlu diprioritaskan oleh rumah sakit agar dapat bertahan, bersaing dan mempertahankan pasar yang sudah ada. Oleh karena itu rumah sakit harus memberikan pelayanan yang berkualitas dan bernilai atau bermutu tinggi bagi para pasien mereka. Perusahaan yang bergerak di bidang

jasa, dimana dalam menjalankan kegiatannya diperlukan tenaga kerja cukup banyak yang menguasai teknologi, alat-alat medis, pelayanan fasilitas dan prasarana yang memadai, penyediaan makanan, peralatan serta sistem manajemen administrasi yang terkoordinasi dengan baik, karena pelayanan dengan mutu atau kualitas yang terbaik akan dipilih oleh para konsumen, apalagi sebagai perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang jasa tentunya peningkatan pelayanan merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan.

Seorang karyawan yang unggul selalu sadar untuk menyiapkan kualitas yang dapat diandalkan, agar dapat memenuhi kebutuhan dan harapan bisnis perusahaan. Menjadi pribadi yang dapat diandalkan berarti mampu melakukan pekerjaan, dan menjaga reputasi perusahaan dengan keandalannya dalam memuaskan harapan dan kebutuhan stakeholder.

Dan juga tenaga kesehatan seperti dokter-dokter ahli dan juga perawat yang harus dituntut mengabdikan dirinya dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan terhadap pasien. Serta sikap saling menghormati dan menghargai antar kelompok atau individu dalam masyarakat demi menghindari terjadinya ketidaknyamanan.

Dalam penyelenggaraan kesehatan dirumah sakit mencakup segala aspeknya yang berkaitan dengan pemeliharaan kesehatan. Dalam ketentuan pasal 53 dan pasal 54 UU kesehatan sebagai dasar dan ketentuan umum dan ketentuan pasal 29 ayat (1) huruf (b).

Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro merupakan salah satu rumah sakit swasta di daerah Tangerang Selatan yang letaknya di Jalan. Raya Jombang No. 56 Bintaro sektor IX Tangerang Selatan. Menurut data di RS. IMC Bintaro jumlah kunjungan pasien rawat inap mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 1.1

Jumlah Kunjungan Pasien RS. IMC Bintaro 2012-2016

No	Tahun	Total Pasien Per Tahun
1	2012	1505
2	2013	2380
3	2014	3219
4	2015	3029
5	2016	4125

Sumber : Data bagian Rekam Medis(sudah di olah) 2018

Tingkat kunjungan pasien Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro setiap tahunnya semakin meningkat dalam beberapa tahun terakhir. yang menjadikan Rumah Sakit sebagai kebutuhan yang perlu dipertahankan dalam pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit.

Namun pada tahun ke empat mengalami penurunan kunjungan pasien dan tetap saja ada hal-hal yang belum maksimal dalam pelayanan dan fasilitas yang diberikan Rumah Sakit kepada pasien. Dengan itu Rumah Sakit membuat kritik dan saran masukan dari pasien berupa survei kepuasan pasien agar dapat dievaluasi oleh Rumah Sakit demi memberikan hasil yang maksimal untuk pasien.

Di bawah ini merupakan tabel tingkat survei kepuasan pasien Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro periode 2017.

Tabel 1.2
Keluhan Pasien RS. IMC Bintaro periode 2017

No	Bulan	Bagian Keluhan				Total
		Pendaftaran / <i>Front Office</i>	Waktu tunggu 30- 60 menit	Pelayanan Perawat dan Dokter	Fasilitas Kamar	
1	Januari	14		4	6	24
2	Februari	3		9	6	18
3	Maret	4		3	7	14
4	April	6		5	4	15
5	Mei	7		8	3	18
6	Juni	5		3	12	20
7	Juli	1		3	10	14
8	Agustus	6		5	8	19

Sumber : Bagian Marketing RS. IMC Bintaro (*Data sudah diolah*) 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui untuk periode 2017 tingkat keluhan pasien yang fluktuatif untuk beberapa bulan terakhir, dan dari setiap divisi yang bersangkutan sudah ditindak lanjuti oleh bagian manajemen rumah sakit.

Menurut data Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro harga pelayanan kamar yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Harga Kamar RS. IMC Bintaro Sekitar Tahun 2017

VVIP	VIP	Kelas 1	Kelas 2	Kelas 3
1.155.000	880.000	605.000	385.000	154.000

Sumber : RS IMC Bintaro

Dari beberapa ulasan di atas, peneliti akhirnya tertarik untuk mendalami dan mengkaji lebih jauh mengenai kualitas pelayanan dan harga yang diberikan oleh Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro dalam pelayanan kesehatan dan juga untuk mengetahui prospek rumah sakit yang kian hari semakin meningkat. Oleh karena itu atas dasar permasalahan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, masalah yang akan dicari penyelesaiannya melalui penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien secara parsial pada Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro?
- 2) Bagaimana pengaruh harga yang ditetapkan terhadap kepuasan pasien secara parsial pada Rumah Sakit Ichsan Medical Centre?

- 3) Bagaimana pengaruh kualitas pelayanan dan harga secara simultan terhadap kepuasan pasien rawat inap pada Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kualitas Pelayanan

Kualitas Pelayanan berpusat pada pemenuhan kebutuhan dan keinginan serta ketepatan penyampaian untuk mengimbangi harapan pelanggan. Perkembangan perusahaan menciptakan persaingan yang ketat. Berbagai cara dilakukan agar dapat memperoleh pelanggan dan mempertahankannya, salah satu strategi yang dipakai perusahaan untuk biasa memenangkan persaingan adalah dengan kualitas pelayanan yang baik. Pelanggan tertarik membeli sebuah produk atau jasa karena kualitas pelayanan yang baik.

Menurut Lupiyoadi (2014: 7), kualitas pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada orang lain, pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan perpindahan kepemilikan apapun”.

2.2 Dimensi Kualitas Pelayanan

Menurut Sangadji (2013: 99) merumuskan bahwa kualitas pelayanan merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Sedangkan Menurut Parasuraman, Zeithamel & Bery dalam Kertajaya (2015) bahwa untuk mengukur kualitas pelayanan yang dirasakan secara nyata oleh konsumen, maka dapat diukur oleh dimensi yang dikenal RATER (*Reliability, Assurance, Tangible, Empathy, dan Responsiveness*). Penjelasan RATER tersebut sebagai berikut:

- 1) *Reliability*, dalam bahasa sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan perusahaan untuk menyampaikan Service sesuai dengan yang dijanjikan secara konsisten dan akurat. Reliabilitas ini adalah elemen pertama dan utama yang perlu diperhatikan Marketers dalam menjalin hubungan jangka panjang dengan pelanggan.
- 2) *Assurance*, dapat diartikan sebagai pengetahuan dan keramahan pemberi layanan dan kemampuan untuk menumbuhkan kepercayaan pelanggan. Elemen ini sangat mempengaruhi persepsi pelanggan kepada kita. Kita sering kali menemui keluhan pelanggan “hanya” karena pemberi layanan bersikap *judes* kepada pelanggan, padahal elemen lainnya sudah benar-benar baik. Inilah yang membuat *assurance* penting untuk diperhatikan.
- 3) *Tangible* elemen ini merefleksikan pada fasilitas fisik, peralatan, sampai dengan penampilan staf. Meskipun terkesan remeh. Tetapi pengelolaan yang buruk dapat menimbulkan citra negatif pada pelanggan. Apa anda mau dirawat di rumah sakit yang jorok dan makan di restoran yang banyak tikusnya ? tentu tidak. Oleh sebab itu, keterbatasan jangan sampai membuat kita malas merawat aspek *Tangible* dari *service* yang kita berikan.
- 4) *Empathy*, merupakan perhatian lebih dan personal yang diberikan pemberi layanan kepada pelanggannya. Bila dilakukan dengan benar, *empathy* dapat meninggalkan kesan mendalam. Ini cenderung “murah” karena hanya bermodal

ketulusan tapi berdampak besar. Hal ini sangat cocok diperlihatkan di masa penuh tantangan seperti saat ini.

- 5) *Responsiveness*, merupakan kemampuan untuk memberi *service* tepat waktu kepada pelanggan sehingga pelanggan mendapatkan segala sesuatu sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Elemen ini semakin penting karena di era perkembangan teknologi informasi seperti ini pelanggan semakin menuntut untuk mendapatkan *service* dengan lebih mudah, cepat, dan praktis.

2.3 Harga

Harga Merupakan salah satu faktor penting dari sisi penyediaan jasa untuk memenangkan suatu persaingan dalam memasarkan produknya. Oleh karena itu harga harus ditetapkan. Alasan ekonomis akan menunjukkan harga yang rendah atau harga terlalu berkompetisi merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan kinerja pemasaran, tetapi alasan psikologis dapat menunjukkan bahwa harga justru merupakan indikator kualitas dan karena itu dirancang sebagai salah satu instrumen penjualan sekaligus sebagai instrumen kompetisi yang menentukan. Konsumen mempunyai anggapan adanya hubungan yang negatif antara harga dan kualitas suatu produk, maka mereka akan membandingkan antara produk yang satu dengan yang lainnya. Dan baru lah konsumen mengambil keputusan untuk membeli suatu produk.

Harga menurut Kotler dan Armstrong (2008) adalah sejumlah uang yang ditukarkan untuk sebuah produk atau jasa. Lebih jauh lagi, harga adalah sejumlah nilai yang konsumen tukarkan untuk jumlah manfaat dengan memiliki atau menggunakan suatu barang atau jasa. Harga merupakan hal yang diperhatikan konsumen saat melakukan pembelian. Sebagai konsumen bahkan mengidentifikasikan harga dengan nilai. Dengan kata lain, pada tingkat harga tertentu yang dikeluarkan, konsumen dapat merasakan manfaat dari produk yang dibelinya. Dan konsumen akan merasa puas apabila manfaat yang mereka dapatkan sebanding atau bahkan lebih tinggi dari nominal uang yang mereka keluarkan.

2.4 Kepuasan Pelanggan

Kepuasan dapat diartikan sebagai ukuran dimana seseorang atau pelanggan mendapatkan apa yang diinginkan, bila pelanggan merasakan apa yang ada pada produk atau jasa sesuai dengan apa yang diinginkan maka akan timbul rasa kepuasan dan menjadi dasar terciptanya pemakaian ulang atau loyalitas. Semakin tinggi tingkat kepuasan konsumen, maka akan mendatangkan pembelian ulang terhadap produk/jasa yang dijual.

Menurut Tjiptono (2014: 353) kepuasan berasal dari bahasa Latin “*Satis*” yang berarti cukup baik, memadai dan “*Facio*” yang berarti melakukan atau membuat. Secara sederhana kepuasan bisa diartikan sebagai upaya pemenuhan sesuatu atau membuat sesuatu memadai.

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan pelanggan yang ditinjau dari sisi pelanggan yaitu mengenai apa yang telah dirasakan pelanggan atas pelayanan yang telah diberikan dibandingkan dengan apa yang mereka inginkan.

Manfaat kepuasan konsumen Menurut (Tjiptono dan Chandra, 2012: 57) secara garis besar, kepuasan konsumen memberikan dua manfaat utama bagi

perusahaan, yaitu berupa loyalitas konsumen dan penyebaran (advertising) dari mulut ke mulut atau yang biasa disebut dengan istilah gethok tular positif. Lebih rinci, manfaat- manfaat spesifik kepuasan konsumen bagi perusahaan mencakup: dampak positif pada loyalitas konsumen berpotensi menjadi sumber pendapatan masa depan (terutama melalui pembelian ulang, *cross – selling*, dan *up – selling*), menekan biaya transaksi konsumen di masa depan (terutama biaya-biaya komunikasi, penjualan, dan layanan konsumen), menekan volatilitas dan resiko berkenaan dengan prediksi aliran kas masa depan. meningkatnya toleransi harga (terutama kesediaan untuk membayar harga premium dan konsumen tidak mudah tergoda untuk beralih pemasok), rekomendasi gethok tular positif, konsumen cenderung lebih reseptif terhadap *product-line extension*, *brand extension*, dan *new add-on service* yang ditawarkan perusahaan, serta meningkatnya *bargaining power relatif* perusahaan terhadap jejaring pemasok, mitra bisnis, dan saluran distribusi. Singkat kata, tidak perlu diragukan lagi bahwa kepuasan konsumen sangat krusial bagi kelangsungan hidup dan daya saing setiap organisasi, baik bisnis maupun nirlaba.

2.5 Metode Pengukuran Kepuasan Konsumen

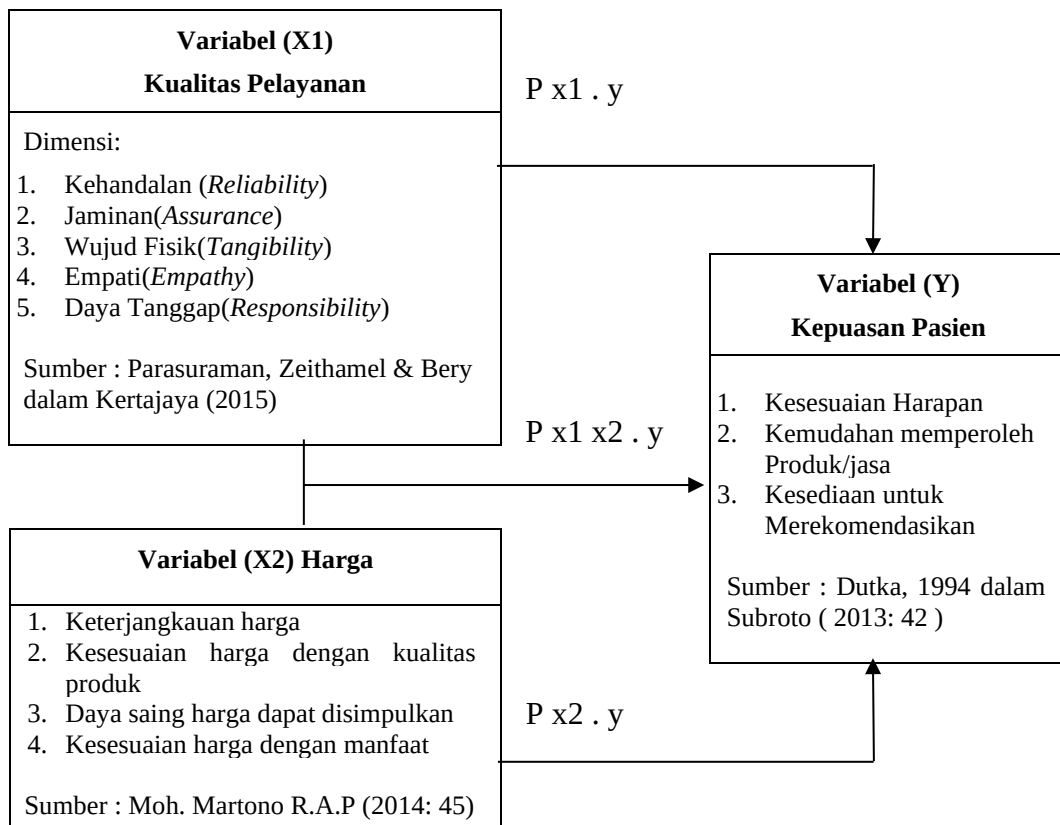
Menurut Tjiptono (2011: 315) ada beberapa metode yang dipergunakan setiap perusahaan untuk mengukur dan memantau kepuasan konsumennya dan konsumen pesaing. Kotler mengidentifikasikan empat metode untuk mengukur kepuasan konsumen antara lain :

- 1) Sistem keluhan dan saran suatu perusahaan yang berorientasi pada konsumen akan memberikan kesempatan yang luas pada para konsumennya untuk menyampaikan saran dan keluhan, misalnya dengan menyediakan kotak saran, kartu komentar dan lain-lain. Informasi dari para konsumen ini akan memberikan masukan dan ide-ide bagi perusahaan agar bereaksi dengan tanggap dan cepat dalam menghadapi masalah-masalah yang timbul. Sehingga perusahaan akan tahu apa yang dikeluhkan oleh para konsumennya dan segera memperbaikinya. Metode ini berfokus pada identifikasi masalah dan juga pengumpulan saran-saran dari konsumennya langsung.
- 2) *Ghost Shopping (Mystery Shopping)* Salah satu cara memperoleh gambaran mengenai kepuasan konsumen adalah dengan mempekerjakan beberapa orang *ghost shoppers* untuk berperan atau berpura-pura sebagai konsumen potensial. Sebagai pembeli potensial terhadap produk dari perusahaan dan juga dari produk pesaing. Kemudian mereka akan melaporkan temuan temuannya mengenai kekuatan dan kelemahan dari produk perusahaan dan pesaing berdasarkan pengalaman mereka dalam pembelian produk-produk tersebut. Selain itu para *ghost shopper* juga bisa mengamati cara penanganan terhadap setiap keluhan yang ada, baik oleh perusahaan yang bersangkutan maupun dari pesaingnya.
- 3) *Lost Customer Analysis* Perusahaan akan menghubungi para konsumennya atau setidaknya mencari tahu konsumennya yang telah berhenti membeli produk atau yang telah pindah pemasok, agar dapat memahami penyebab mengapa konsumen tersebut berpindah ke tempat lain. Dengan adanya peningkatan *customer lost rate*, di mana peningkatan *customer lost rate* menunjukkan kegagalan perusahaan dalam memuaskan konsumennya.

- 4) Survei Kepuasan Konsumen Sebagian besar riset kepuasan konsumen dilakukan dengan menggunakan metode survei, baik survei melalui pos, telepon, e-mail, website, maupun wawancara langsung. Melalui survei perusahaan akan memperoleh tanggapan dan balikan secara langsung (*feedback*) dari konsumen dan juga akan memberikan kesan positif terhadap para konsumennya.

2.6 Kerangka Berfikir

(Sugiyono, 2010) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma, oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Pada gambar di atas dapat disimpulkan dan dirumuskan landasan teori yang menunjukan secara spesifik hubungan antara variabel yang saling mempengaruhi satu sama lain.

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 96), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berfikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Hipotesis statistiknya sebagai berikut:

- Ho1 : Tidak ada pengaruh signifikan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro.
- Ha1 : Adanya pengaruh signifikan dari kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro.
- Ho2 : Tidak ada pengaruh signifikan dari harga terhadap kepuasan pasien Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro.
- Ha2 : Adanya pengaruh signifikan dari harga terhadap kepuasan pasien Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro.
- Ho3 : Tidak ada pengaruh signifikan dari kualitas pelayanan dan harga secara simultan terhadap kepuasan pasien Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro.
- Ha3 : Adanya pengaruh signifikan dari Kualitas pelayanan dan harga secara simultan terhadap kepuasan pasien Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro yang beralamatkan di Jl. Raya Jombang No. 56 Bintaro Sektor IX Tangerang Selatan Telp : (021) 7456379. Fax (021) 745 0819. Sedangkan Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan 21 Juni 2018 sampai 30 September 2018.

3.2 Metode Penelitian

Metode 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.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pasien Rumah Sakit Ichsan Medical Center Bintaro. Populasi penelitian ini adalah para pasien rumah sakit ichsan medical center bintaro. selama waktu 5 tahun terakhir dari tahun 2012 sampai dengan 2016 dengan jumlah 14.258 pasien.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *Slovin* sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah yang diambil

N = Jumlah Populasi

e = Tarif nyata tingkat kesalahandalam pengambilan sampel adalah 10%

Berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung data pasien rumah sakit ichsan medical center bintaro bahwa pasien yang dirawat berjumlah 14.258 pelanggan (N=14.258).

$$n = \frac{14258}{1 + 14258(0.1)^2}$$

$$n = \frac{14258}{1 + 14258(0.01)^2}$$

$$n = \frac{14258}{1 + 142,58}$$

$$n = \frac{14258}{143,58}$$

$$n = 99$$

Jadi jumlah sampel sebanyak 99, dibulatkan menjadi 100, sehingga jumlah responden yang dijadikan sampel oleh peneliti berjumlah 100 responden.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam hal ini penulis untuk mendapatkan data primer, diperoleh langsung dari hasil pengamatan dilapangan, wawancara langsung dengan pihak perusahaan (Pihak Rumah Sakit Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro) dan membagi kuesioner kepada pasien untuk diisi. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier berganda, uji asumsi klaasik, koofesien determinasi dan uji signifikansi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk lebih jelasnya, data responden dari hasil kuesioner yang disebarkan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	37	37%
Perempuan	63	63%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data diolah oleh penulis

2) Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini dapat dibuat penggolongan karakteristik berdasarkan tingkat usia responden, hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
12-20	15	15%
21-30	15	15%
31-40	40	40%
41-50	30	30%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data diolah oleh penulis

3) Berdasarkan pekerjaan

Pada penelitian ini dapat dibuat penggolongan karakteristik berdasarkan pekerjaan, hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Pegawai Negeri Sipil	5	5%
Wiraswasta	20	20%
Pelajar/Mahasiswa	30	30%
Lainya	45	45%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data diolah oleh penulis

4.2 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Pelayanan

Pada bagian ini akan disajikan gambaran responden mengenai kualitas pelayanan dan harga yang dilakukan oleh rumah sakit ichsan medical centre bintaro dalam menarik pelanggan. Gambaran responden ini dibuat dengan melihat seberapa besar tanggapan pasien rawat inap.

Tabel 4.4
Tabel Kriteria Tanggapan Responden

Nilai rata-rata	Keterangan / Kriteria
1,00 – 1,790	Sangat tidak baik
1,80 – 2,59	Tidak baik

Sumber : Sugiyono (2014: 96)

Tabel 4.5
Tabel Kriteria Tanggapan Responden

Nilai Rata-rata	Keterangan / Kriteria
2,60 – 3,39	Kurang baik
3,40 – 4,19	Baik
4,19 – 5,00	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2014: 96)

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut maka digunakan interval, untuk menentukan panjang kelas Intega Sobana (2008: 1) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Rentang Nilai}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Rentang nilai = nilai tertinggi – nilai terendah atau $5 - 1 = 4$

Banyak kelas interval = 5 , maka panjang kelas interval = $4 / 5 = 0,8$

Berdasarkan pada kriteria di atas, maka dapat dilakukan penilain keadaan responden menurut indikator dan variabel sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil kuesioner (variable X1) dari penelitian di dapat tanggapan responden sangat beragam, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar $(45,10\% + 20,60\%) = 65,7\%$ dengan perolehan rata-rata skor 3,85 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, namun mengingat masih ada yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju sebesar $(1,50\% + 0,10\%) = 1,6\%$. Ini artinya sebagian besar responden menilai kualitas pelayanan yang diberikan Rumah Sakit Ichsan medical Centre Bintaro di nilai sangat baik.
- 2) Berdasarkan hasil kuesioner (variable X2) dari penelitian di dapat tanggapan responden sangat beragam, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar $(46,70\% + 18,80\%) = 65,5\%$ dengan perolehan rata-rata skor 3,82 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, namun mengingat masih ada yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar $(32,60\% + 1,70\% + 0,20\%) = 34,5\%$ maka untuk lebih baik lagi perusahaan perlu memberikan harga yang lebih kompetitif lagi di tambah berupa keyakinan kesembuhan agar biaya yang diberikan sesuai dengan harapan pasien.
- 3) Berdasarkan hasil kuesioner (variable Y) dari penelitian di dapat tanggapan responden sangat beragam, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar $(46,20\% + 25,10\%) = 71,3\%$ dengan perolehan rata-rata skor 3,90

termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, namun mengingat masih ada yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju sebesar $(0,50\% + 0,00\%) = 0,50\%$ dan yang menjawab netral sebesar $(28,20\%)$ maka untuk lebih baik lagi perusahaan perlu peningkatan keseluruhan indikator baik mutu kualitas pelayanan, harga yang kompetitif maupun peningkatan pelayanan sehingga pasien memiliki kepuasan yang lebih tinggi lagi.

4.3 Uji Validitas

1) Pengujian Validitas Untuk Variabel Kualitas Pelayanan (X_1)

Tabel 4.6
Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan Kualitas Pelayanan(X_1)

Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
Kebersihan dan kerapian karyawan telah sesuai harapan.	0.303	0.197	Valid
Karyawan RS. IMC bintaro ramah saat melayani pasien.	0.616	0.197	Valid
RR. IMC Bintaro didukung dengan tenaga medis yang handal sehingga menimbulkan kepercayaan pasien untuk sembuh.	0.588	0.197	Valid
Dokter mampu menjawab pertanyaan yang diajukan pasien.	0.369	0.197	Valid
RS. IMC Bintaro memiliki alat-alat medis yang cukup lengkap.	0.685	0.197	Valid
Ruang rawat inap di RS. IMC bintaro tertata rapi, bersih dan nyaman.	0.636	0.197	Valid
Dokter berusaha menenangkan rasa cemas pasien terhadap penyakit yang diderita.	0.546	0.197	Valid
Perawat meluangkan waktu khusus untuk berkomunikasi dengan pasien.	0.326	0.197	Valid
Dokter memberikan kesempatan bertanya kepada pasien.	0.523	0.197	Valid
Dokter selalu menanyakan keluhan pasien.	0.633	0.197	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018.

Tabel 4.7
Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan Kualitas Pelayanan (X₁)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
RS. IMC Bintaro memiliki alat-alat medis yang cukup lengkap.	0.685	0.197	Valid
Ruang rawat inap di RS. IMC bintaro tertata rapi, bersih dan nyaman.	0.636	0.197	Valid
Dokter berusaha menenangkan rasa cemas pasien terhadap penyakit yang diderita.	0.546	0.197	Valid
Perawat meluangkan waktu khusus untuk berkomunikasi dengan pasien.	0.326	0.197	Valid
Dokter memberikan kesempatan bertanya kepada pasien.	0.523	0.197	Valid
Dokter selalu menanyakan keluhan pasien.	0.633	0.197	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018.

Dari data tabel di atas, variabel kualitas pelayanan (X₁) diperoleh nilai *r hitung* berada di atas angka 0,197 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka semua item dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2) Pengujian Validitas Untuk Variabel Harga (X₂)

Berikut ini hasil pengujian validitas untuk variabel harga (X₂) yang diolah dengan program SPSS versi 22, terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan Harga (X₂)

Pernyataan	r Hitung	r Table	Keputusan
Tarif yang dikeluarkan RS.IMC Bintaro kepada pasien tidak mahal.	0.289	0.197	Valid
Tarif jasa pelayanan kesehatan RS.IMC Bintaro lebih murah dibandingkan dengan rumah sakit lain.	0.439	0.197	Valid
Tarif jasa pelayanan kesehatan RS.IMC Bintaro sudah sesuai dengan kualitas pelayanan yang diberikan pihak rumah sakit kepada para pasien.	0.341	0.197	Valid
Harga kamar rumah sakit sesuai dengan kualitas jasa yang diberikan.	0.457	0.197	Valid
Rumah sakit memberikan harga kamar sesuai dengan harapan saya.	0.380	0.197	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018.

Tabel 4.9
Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan Harga (X₂)

Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
Harga kamar rumah sakit terjangkau oleh semua kalangan.	0.446	0.197	Valid
Harga kamar rumah sakit sesuai dengan manfaat yang dirasakan.	0.592	0.197	Valid
Harga kamar rumah sakit sesuai dengan manfaat dan nilai yang diperoleh pasien.	0.551	0.197	Valid
Harga kamar rumah sakit cenderung mahal dibanding rumah sakit lain.	0.502	0.197	Valid
Harga yang diberikan rumah sakit sesuai dengan hasil yang diterima.	0.425	0.197	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018.

Dari data tabel di atas, variabel Harga (X₂) diperoleh nilai *r hitung* lebih besar dari 0,197 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka semua item dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

3) Pengujian Validitas Untuk Variabel Kepuasan Pasien (Y)

Berikut ini hasil pengujian uji validitas untuk Variabel Kepuasan pasien (Y) yang diolah dengan program SPSS versi 22, terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan Kepuasan Pasien (Y)

Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
Dokter, perawat dan petugas lain di rumah sakit memberikan pelayanan dengan ramah dan sopan	0.287	0.197	Valid
Dokter dan perawat memberikan perhatian kepada pasien atas keluhan yang diderita oleh pasien.	0.439	0.197	Valid
Petugas di rumah sakit memberikan pelayanan kepada pasien tanpa pilih-pilih.	0.341	0.197	Valid
Informasi yang diberikan oleh petugas pendaftaran jelas dan tidak membingungkan.	0.457	0.197	Valid
Dokter memberikan keterangan doagnosa dengan jelas dan pengobatan dengan tepat.	0.380	0.197	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018.

Tabel 4.11
Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan Kepuasan Pasien (Y)

Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
Terdapat fasilitas kamar mandi yang bersih dan nyaman.	0.446	0.197	Valid
Fasilitas pembayaran atau kasir yang mudah dan terjangkau.	0.592	0.197	Valid
Fasilitas ruang tunggu yang luas dan nyaman.	0.551	0.197	Valid
Karyawan rumah sakit selalu adil dalam melayani pasien.	0.502	0.197	Valid
Karyawan rumah sakit selalu meberikan pelayanan dengan baik sesuai harapan.	0.425	0.197	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Dari data tabel di atas, variabel Kepuasan pelanggan (Y) diperoleh nilai r *hitung* lebih besar dari 0,197 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

4.4 Uji Reliabilitas

1) Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Independen dan Variabel Dependen

Variabel	r hitung	r tabel	Keputusan
Kualitas Pelayanan (X1)	0.705	0.197	Reliabel
Harga (X2)	0.536	0.197	Reliabel
Kepuasan Pelanggan (Y)	0.605	0.197	Reliabel

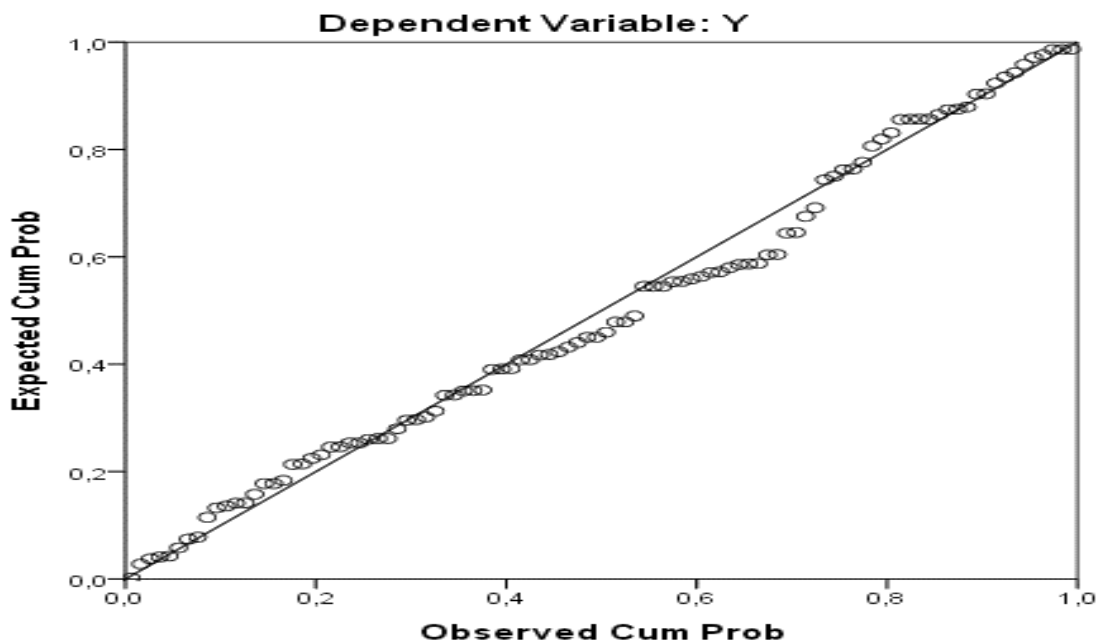
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel kualitas pelayanan (X₁), harga (X₂) dan kepuasan pasien (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai r *hitung* lebih besar dari 0,197 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

4.5 Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1

Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Dependen

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan P-Plot, dimana grafik yang diperoleh dari output SPSS ternyata mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak pakai karena berdistribusi normal pada analisis regresi.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_1, 2, 3, \dots, n$) dimana akan diukur keeratan hubungan anatar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r) Sunyoto (2016 : 87).

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Dependen

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas Pelayanan (X_1)	.234	4.275
	Harga (X_2)	.234	4.275

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018.

Tabel 4.11
Tabel Pedoman Pengujian Multikolinearitas

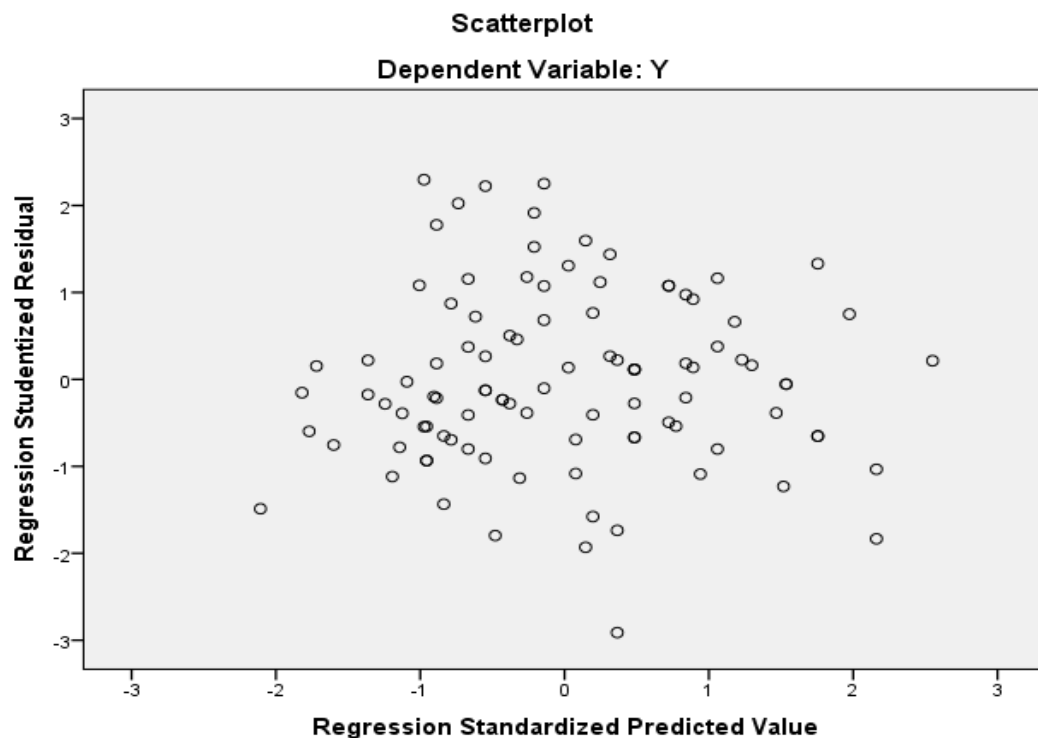
Variabel	Nilai Tolerance	Ketetapan	Nilai VIF	Ketetapan	Kriteria
Kualitas Pelayanan (X_1)	0.234	< 1	4.275	< 10	Tidak ada multikolinieritas
Harga (X_2)	0.234	< 1	4.275	< 10	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data Primer, tahun 2018 yang telah diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel pengujian multikolinieritas di atas diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas memiliki nilai toleransi < 1 dan nilai VIF < 10, dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menjelaskan sebagai berikut: "Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas Sunyoto (2016: 90).



Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas

Dari grafik diatas menyataka bahwa titik yang tersebar didaerah antara angka 0 dan sumbu Y, dan grafik diatas tidak memiliki pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi sebagai berikut: "Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada kolerasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya) Sunyoto (2016: 97).

Tabel 4.12
Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1	Ada autokorelasi
$1,1 - 1,54$	Tanpa kesimpulan
$1,55 - 2,46$	Tidak ada autokorelasi
$2,46 - 2,9$	Tanpa kesimpulan
$> 2,9$	Ada autokorelasi

Sumber : Sugiyono (2012:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Keterangan
1	.672 ^a	.451	.440	2.576	1.802	Tidak ada autokorelasi
a. Predictors: (Constant), Total (X ₂), Total (X ₁)						
b. Dependent Variable: Total (Y)						

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.802 yang berada diantara 1.550 – 2.460.

4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X₁, X₂ dan X₃ terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah kualitas pelayanan (X₁), harga (X₂) dan serta kepuasan pelanggan (Y). Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Kualitas Pelayanan (X₁) dan Harga (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.097	3.005		4.691	.000
	Kualitas Pelayanan(X1)	.275	.135	.317	2.038	.044
	Harga (X2)	.391	.162	.376	2.419	.017

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 14,097 + 0,275X_1 + 0,391X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 14,097 diartikan bahwa jika variabel X₁ dan X₂ tidak ada maka telah terdapat kepuasan pelanggan 14,097.
- 2) Nilai 0,275 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X₂, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X₁ akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,275 *point*.
- 3) Nilai 0,391 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X₁, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X₂ akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,391 *point*.

4.8 Pengaruh Secara Parsial.

Untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas pelayanan (X_1) dan harga (X_2) terhadap kepuasan pasien (Y) secara parsial, digunakan analisis koefisien determinasi. Adapun persentase tingkat hubungan secara parsial tersebut hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 4.15
Pengaruh Secara Parsial Variabel Kualitas Pelayanan (X_1) Terhadap Kepuasan Pasien (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.412	2.639
a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelayanan (X_1)				

Sumber : Data Primer tahun 2018, diolah.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,418 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas pelayanan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan pelanggan (Y) sebesar 41,8% sedangkan sisanya 58,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.16
Pengaruh Secara Parsial Variabel Harga (X_2) Terhadap Kepuasan Pasien (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.427	.422	2.617
a. Predictors: (Constant), Harga (X_2)				

Sumber : Data Primer tahun 2018, diolah.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,427 maka dapat disimpulkan bahwa variabel harga (X_2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan pelanggan (Y) sebesar 42,7% sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.9 Analisis Koefisien Determinasi (Secara Simultan)

Koesfisien Determinasi (Kd) dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan atau pengaruh antara variabel kualitas pelayanan (X_1) dan harga (X_2) terhadap variabel kepuasan pasien (Y).

Adapun cara mengetahui tingkat hubungan tersebut dipergunakan rumus sebagai berikut : $KD = R^2 \times 100 \%$ yang diolah dengan program SPSS versi 22, terlihat pada tabel bawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Variabel Kualitas Pelayanan (X_1) dan Harga (X_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.440	2.576
a. Predictors: (Constant), Harga (X_2), Kualitas Pelayanan (X_1)				

Sumber : Data Primer tahun 2018, diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,451 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas pelayanan (X_1) dan harga (X_2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan pasien (Y) pada Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro sebesar 45,1% sedangkan sisanya 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.10 Pengujian Hipotesis

4.10.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

1) Pengaruh Kualitas Pelayanan (X_1) Terhadap Kepuasan Pasien (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 22, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 20
Hasil Uji t Variabel Kualitas pelayanan (X_1)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.061	2.581		6.998
	Kualitas Pelayanan (X_1)	.560	.067	.646	8.386

Sumber : Data Primer tahun 2018, diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.386 > 1.985$), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien pada Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro.

2) Pengaruh Harga (X_2) Terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 22, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 21
Hasil Uji t Variabel Harga (X_2)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.664	3.045		4.481
	Harga (X_2)	.679	.079	.654	8.553

Sumber : Data Primer tahun 2018, diolah dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.553 > 1.985$), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara harga terhadap kepuasan pasien pada Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro.

4.10.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 22

Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	528.563	2	264.282	39.829	.000 ^b
	Residual	643.627	97	6.635		
	Total	1172.190	99			
a. Dependent Variable: Kepuasan Pasien (Y)						
b. Predictors: (Constant), Harga (X2), Kualitas Pelayanan (X1)						

Sumber : Data Primer tahun 2018, (diolah)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau ($39.829 > 2,700$), hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pasien pada Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro.

Pengaruh Kualitas Pelayanan (X₁) dan Harga (X₂) Terhadap Kepuasan Pasien (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kualitas pelayanan (X₁) dan harga (X₂) berpengaruh positif terhadap kepuasan pasien pada Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro dengan persamaan regresi $Y = 14,097 + 0,275X_1 + 0,391X_2$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari masing-masing variabel bertanda positif dan memiliki hubungan yang searah, artinya semakin baik kualitas pelayanan dan harga dan maka akan semakin baik pula kepuasan pasien pada Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro. Sebaliknya, semakin rendah kualitas pelayanan dan harga maka akan semakin rendah pula kepuasan pasien pada Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro. Kontribusi pengaruh kualitas pelayanan dan harga adalah sebesar 45,1% sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik, diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau ($39,285 > 2,700$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kualitas pelayanan, dan harga terhadap kepuasan pasien pada Rumah Sakit Ichsan Medical Centre Bintaro. Dan ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2011: 473). mengatakan “Kepuasan dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya hubungan antara perusahaan dan pelanggan harmonis serta memberikan preferensi yang kuat serta merekomendasikan dari mulut ke mulut yang menguntungkan perusahaan”.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

- 1) Kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan sebesar 65,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang tinggi akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8.386 > 1.985$) hal ini diperkuat dengan

probability $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan.

- 2) Harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan sebesar 65,5%. Hal ini menunjukkan bahwa harga yang sesuai dan kompetitif akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($8,553 > 1,985$) hal ini diperkuat dengan *probability* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara harga terhadap kepuasan pasien.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kualitas pelayanan dan harga berpengaruh positif terhadap kepuasan pasien dengan persamaan regresi $Y = 14,097 + 0,275X_1 + 0,391X_2$. Semakin tinggi kualitas pelayanan dan kualitas harga maka akan semakin meningkatkan kepuasan pasien. Demikian pula sebaliknya, jika kualitas pelayanan dan harga rendah maka kepuasan pasien juga akan mengalami penurunan. Kontribusi pengaruh kualitas pelayanan dan harga secara simultan adalah sebesar 45,1% sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi faktor lain. Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik F hitung $> F$ tabel atau ($39,285 > 2,700$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pasien.

5.2 Saran

- 1) Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan sebesar 65,7%, namun untuk lebih baik lagi Dokter harus mampu menjawab semua pertanyaan yang diajukan pasien agar dapat memberikan hasil yang memuaskan untuk semua pasien rawat inap.
- 2) Pengaruh harga terhadap kepuasan pelanggan sebesar 65,5%, dengan tarif yang diberikan Rumah Sakit untuk jangka waktu kedepannya, perusahaan harus dapat mempertahankan harga rumah sakit agar bisa dan terus mempertahankan pangsa pasar yang ada.
- 3) Pengaruh secara simultan dari kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pasien sebesar 45,1%, dengan memberikan pelayanan yang terbaik setiap karyawan diwajibkan agar tidak membedakan semua pasien yang dirawat agar tidak terjadi ketidak nyaman yang diberikan.
- 4) Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar melakukan penelitian yang lebih relevan mungkin dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Danang Sunyoto, (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT. Refika.
 Danang Sunyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : CAPS.

- Fandy Tjiptono dan Gregorius Chandra. (2012). *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta, Andi.
- Fandy Tjiptono dan Gregorius Chandra. (2014). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta Penerbit : Andi
- Fandy Tjiptono dan Gregorius Chandra. (2014). *Pemasaran Jasa*. Penerbit : Andi. Yogyakarta
- Kertajaya. 2015. SERQUAL: *Multiple-item scale for measuring Consumer Perception of service Quality*. *Journal of Retailing*.
- Lupiyoadi, 2014. "*Manajemen Pemasaran Jasa*". Edisi 1 Erlangga, Jakarta.
- Lopiyoadi, 2014, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi 3 , Jakarta: Salemba Empat.
- Moh. Martono R.A.P dan Iriani, Sri Setyo. 2014. *Analisis pengaruh kualitas produk, harga dan promosi terhadap minat beli konsumen batik sendang duwur lamongan*, Jurnal Ilmu Manajemen Vol 2 No2 April 2014, Universitas Negri Jakarta
- Nursalam. 2011. *konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Jakarta: salembamedika.
- Sangadji. 2013. *Perilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai: Himpunan jurnal penelitian*. Jogjakarta : Penerbit Andi
- Subroto. 2013. *Pengaruh Market Orientation Terhadap Service Quantity*. Gramedia, Jawa Timur.
- Sudaryono, 2016. *Manajemen Pemasaran: Teori dan Implikasi*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2012) . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Zeithaml dan Bitner, dalam Saidani, 2012 *Service Marketing: Integrating Customer Focus Across The Firm 6th* Mc.Graw-Hill. Boston.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIVISI *FRESH FOOD* PADA PT LOTTE MART
INDONESIA CABANG BINTARO TANGERANG SELATAN**

Veritia, Epi Sapitri
Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
dosen00822@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan makalah ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, motivasi terhadap kinerja dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah PT Lotte Mart Indonesia Cabang Bintaro Tangerang Selatan di divisi *fresh food*. Metode penelitian yang digunakan adalah bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi *fresh food* PT Lotte Mart Indonesia Cabang Bintaro, Tangerang Selatan. Dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, kuesioner, dokumen dan kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisa uji parsial pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,576 > t_{tabel} = 2,010$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisa uji parsial pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,176 > t_{tabel} = 2,01063$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisa uji simultan diperoleh $Y = 3.305 + 0,390X_1 + 0,814X_2$. Nilai $F_{hitung} = 41,965 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,20$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,801. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **sangat kuat** antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi nilai R^2 (R Square) sebesar 0,641, menunjukkan bahwa sebesar 64,1% kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dengan bawahan. Menurut Hasibuan (2013:170) kepemimpinan adalah cara orang mempengaruhi

perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2014:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasil kerja karyawan baik atau tidaknya, atau tercapai tidaknya target perusahaan dapat diketahui dari evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi. Mangkunegara (2014:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Lotte Mart Indonesia merupakan *hypermarket* di Asia yang menjual berbagai bahan makanan, pakaian, mainan, elektronik, dan barang lainnya telah menyadari pentingnya mengelola semua sumber daya yang ada dengan baik untuk bisa terus meningkatkan efektifitas dan efisiensinya.

Berdasarkan observasi prasurvei, data rata-rata penilaian kinerja keseluruhan karyawan tiga tahun terakhir pada bagian *fresh food* dalam setiap aspek penilaian terlihat tidak stabil dan masih belum maksimal dalam kinerja. Penilaian kinerja keseluruhan pada tahun 2016 - 2018 dengan skala 1-20 dapat disimpulkan bahwa kinerja belum stabil di setiap tahunnya dan masih belum maksimal. Masalah kinerja karyawan dilihat dari aspek teknis pekerjaan adalah adanya karyawan yang belum menjaga kerapian dan ketelitian dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga terjadi kesalahan pekerjaan yang mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas sehingga tidak sesuai target pencapaian dalam menyelesaikan tugas. Dari aspek non teknis, beberapa karyawan kurang bisa membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja lainnya. Hal tersebut disebabkan kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan. Masih ada juga karyawan yang kurang memiliki inisiatif hanya selalu menunggu perintah atasan di setiap pengambilan keputusan. Dari aspek kepribadian, karyawan masih memiliki nilai yang rendah dilihat dari kedisiplinan dan ketaatan pada instruksi atasan.

Dari aspek kepemimpinan, menurut beberapa karyawan pemimpin masih kurang bertanggung jawab dalam mendelegasikan tugas dan wewenangnya. Lalu dalam menyelesaikan tugas, pemimpin terkadang belum bisa membedakan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok. Serta dalam menyelesaikan tugas pemimpin terkadang tidak sesuai dengan waktu yang ditargetkan.

Selanjutnya, hasil survei kepemimpinan menunjukkan di setiap tahunnya tidak stabil bahkan bisa dibilang kurang maksimal. Pemimpin belum maksimal dalam membina kerja sama dan hubungan yang baik dengan karyawan. Tahun 2016-2017, pemimpin memiliki kemampuan yang efektif, namun turun di tahun 2018. Kemampuan partisipatif pemimpin juga mengalami penurunan. Begitu juga kemampuan pemimpin dalam mendelegasikan tugas atau waktu. Sedangkan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang mengalami fluktuatif.

Kepemimpinan yang baik tak luput dari adanya kekuatan motivasi seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya. Motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi karyawan. Beberapa masalah yang timbul dalam motivasi yakni karyawan kurang antusias untuk berprestasi tinggi di lingkungan pekerjaannya, hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pemimpin atau bahkan dari rekan kerja agar bisa menjadi karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti tertarik meneliti kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu peneliti mengambil judul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Fresh Food* pada PT. Lotte Mart Indonesia Cabang Bintaro Tangerang Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *Fresh Food* pada PT Lotte Mart Indonesia cabang Bintaro di Tangerang Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi *Fresh Food* pada PT Lotte Mart Indonesia cabang Bintaro di Tangerang Selatan.
- 2) Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi *Fresh Food* pada PT Lotte Mart Indonesia cabang Bintaro di Tangerang Selatan.
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *Fresh Food* pada PT Lotte Mart Indonesia cabang Bintaro di Tangerang Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi. Sutrisno (2016:213) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Siagian (2015: 47) mengemukakan lima fungsi kepemimpinan, yaitu :

- 1) Pemimpin selaku penentu arah
- 2) Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi
- 3) Pimpinan sebagai komunikator yang efektif.
- 4) Pimpinan sebagai mediator
- 5) Peran pimpinan selaku integrator.

2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Rivai (2011:53) sebagai berikut :

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
- 2) Kemampuan yang efektivitas
- 3) Kepemimpinan yang partisipasif
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Sutrisno (2014:109) mengemukakan motivasi adalah “Faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

2.2.2 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Mc. Clelland dalam Hasibuan (2013:162) adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan akan prestasi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Moehariono (2012:2) menyatakan bahwa “Kinerja atau *performance* 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.”

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014:75) sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kerja Sama
- 5) Inisiatif

2.4 Hipotesis

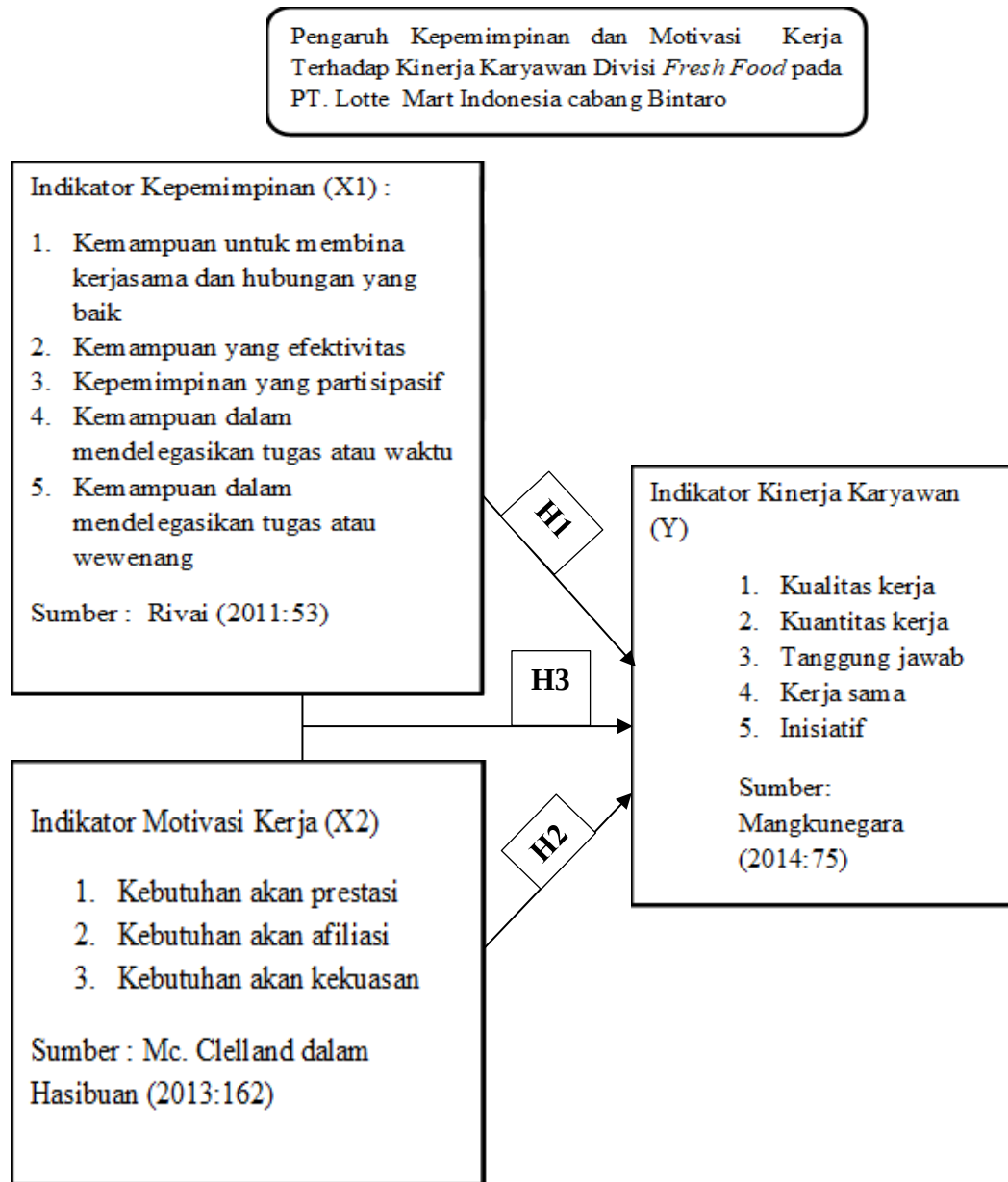
Berikut adalah hipotesis pada penelitian ini:

$H_3=0$: Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi *Fresh Food* PT Lotte Mart Indonesia cabang Bintaro di Tangerang Selatan.

$H_3\neq 1$: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi *Fresh Food* pada PT Lotte Mart Indonesia cabang Bintaro di Tangerang Selatan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Sumber: Data Olahan, 2019.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Lotte Mart Indonesia cabang Bintaro di Jalan M.H Thamrin CBD Area Kav. Blok b7 01-06 Sektor VII , Kel Pondok Jaya, Kec Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15224. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2019 sampai dengan Maret 2019.

3.2 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).

3.3 Populasi dan Sampel

Prasetyo (2014:5) menyatakan populasi adalah himpunan yang lengkap dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya ingin kita ketahui. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Lotte Mart Indonesia cabang Bintaro bagian *Fresh Food* yang berjumlah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Menggunakan Sampel jenuh.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

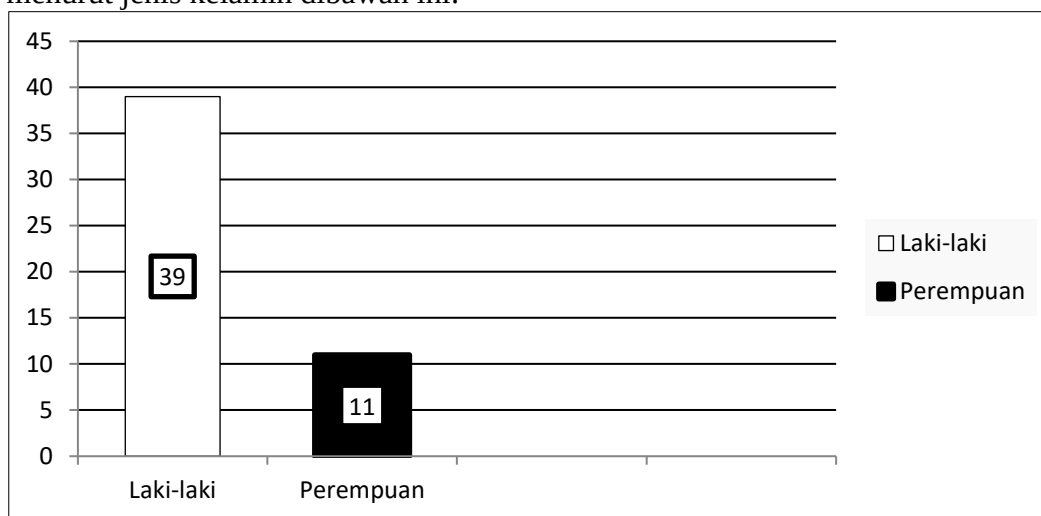
4.1 Gambaran Objek Penelitian

Lotte Mart adalah sebuah hypermarket di Asia yang menjual berbagai bahan makanan, pakaian, mainan, elektronik dan lainnya. Hypermarket Lotte Mart adalah sebuah divisi dari Lotte Co, Ltd yang merupakan salah satu makanan yang paling umum dan layanan belanja di Korea Selatan dan Jepang. PT Lotte Mart Indonesia cabang Bintaro didirikan pada tanggal 4 September 2011.

4.2 Karakteristik Responden

1) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

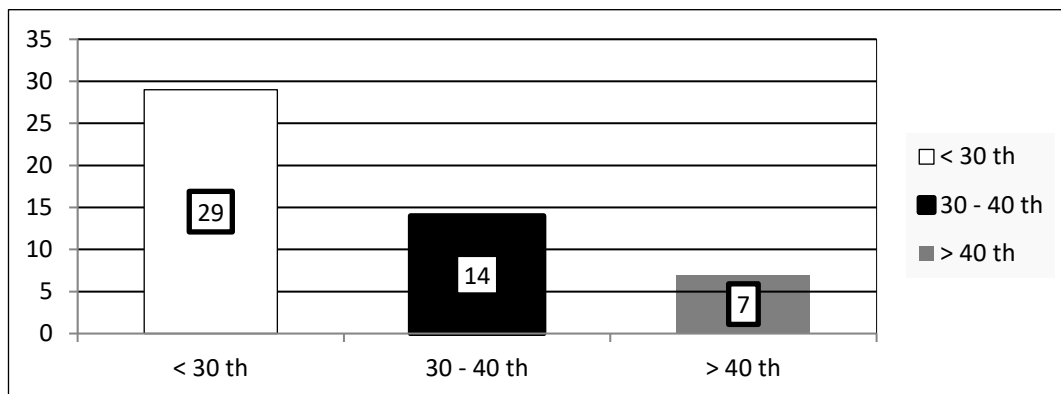
Jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 orang (78%) dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (22%). Dari data ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT Lotte Mart Indonesia cabang Bintaro pada Divisi *Fresh Food* mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Berikut adalah gambar presentase karakteristik responden menurut jenis kelamin dibawah ini:



Gambar 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

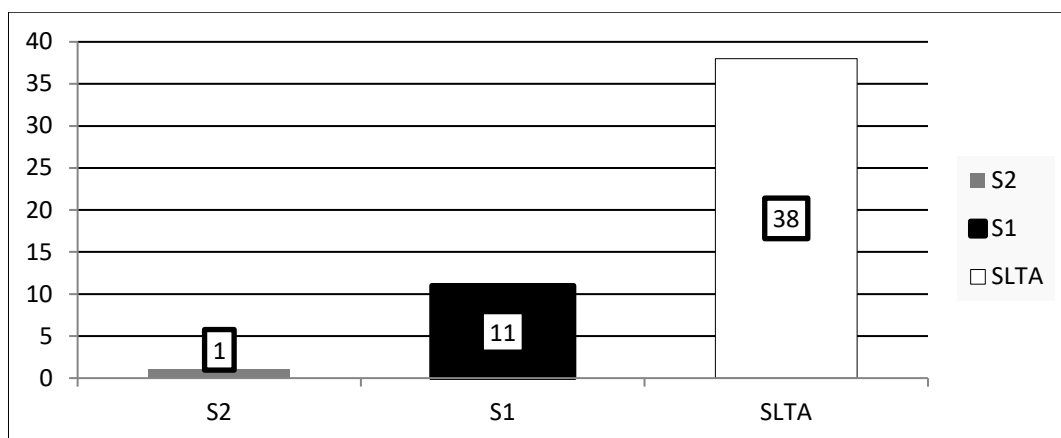
Jumlah responden terbanyak adalah yang berusia < 30 tahun yaitu sebanyak 29 orang (58%) dan jumlah responden yang berusia antara 30-40 tahun adalah sebanyak 14 orang (28%), sedangkan responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 7 orang (14%). Dari data ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT Lotte Mart Indonesia cabang Bintaro pada Divisi *Fresh Food* mayoritas berusia <30 tahun. Berikut adalah gambar presentase karakteristik responden menurut umur:



Gambar 4.2
Karakteristik responden berdasarkan umur

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

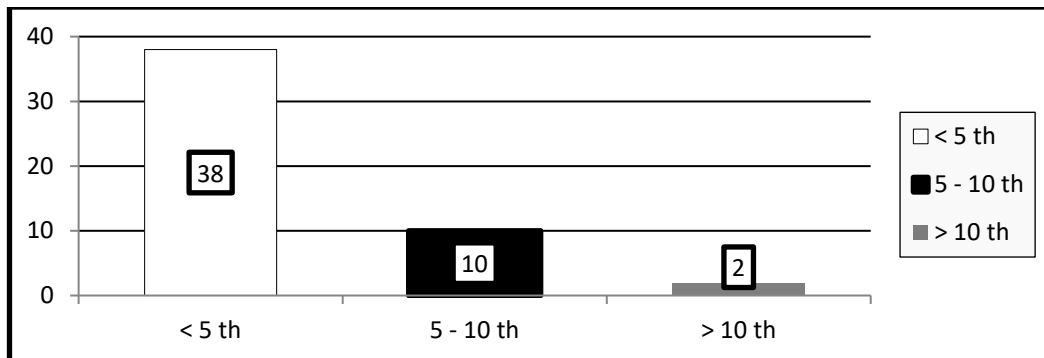
Jumlah responden terbanyak adalah yang berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 38 orang sebesar 76% dan jumlah responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 11 orang atau 22% dan yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 2%. Dari data ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT Lotte Mart Indonesia cabang Bintaro pada Divisi *Fresh Food* mayoritas mempunyai riwayat pendidikan SLTA. Berikut adalah gambar presentase karakteristik responden menurut pendidikan:



Gambar 4.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

4) Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jumlah responden terbanyak adalah yang masa kerja karyawan <5 tahun sebanyak 38 karyawan (76%) dan jumlah responden yang masa kerja anggota antara 5-10 tahun sebanyak 10 orang (20%), sedangkan yang masa kerjanya >10 tahun sebanyak 2 orang (4%). Berikut adalah gambar presentase karakteristik responden menurut masa kerja:



Gambar 4.4
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

4.3 Uji Validitas

4.3.1 Validitas Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket. Butir
1	Pernyataan 1	0.665	0. 2787	Valid
2	Pernyataan 2	0.704	0. 2787	Valid
3	Pernyataan 3	0.623	0. 2787	Valid
4	Pernyataan 4	0.635	0. 2787	Valid
5	Pernyataan 5	0.687	0. 2787	Valid
6	Pernyataan 6	0.724	0. 2787	Valid
7	Pernyataan 7	0.650	0. 2787	Valid
8	Pernyataan 8	0.524	0. 2787	Valid
9	Pernyataan 9	0.485	0. 2787	Valid
10	Pernyataan 10	0.683	0. 2787	Valid

Sumber: Data olahan, 2019.

Berdasarkan tabel 1, variabel Kepemimpinan (X1) r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir indikator kepemimpinan dapat dinyatakan *valid*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dengan tingkat signifikan 0.05 dari data 50 adalah $50-2=48$ yaitu 0.2787.

4.3.2 Validitas Motivasi (X2)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket. Butir
1	Pernyataan 1	0.676	0. 2787	Valid
2	Pernyataan 2	0.774	0. 2787	Valid
3	Pernyataan 3	0.702	0. 2787	Valid
4	Pernyataan 4	0.589	0. 2787	Valid
5	Pernyataan 5	0.745	0. 2787	Valid
6	Pernyataan 6	0.721	0. 2787	Valid

Sumber: Data olahan, 2019.

Berdasarkan tabel 2, variabel Motivasi (X2) r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir indikator Motivasi dapat dinyatakan valid. Sedangkan dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dengan tingkat signifikan 0.05 dari data 50 adalah $50-2=48$ yaitu 0.2787.

4.3.3 Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket. Butir
1	Pernyataan 1	0.703	0. 2787	Valid
2	Pernyataan 2	0.679	0. 2787	Valid
3	Pernyataan 3	0.594	0. 2787	Valid
4	Pernyataan 4	0.688	0. 2787	Valid
5	Pernyataan 5	0.773	0. 2787	Valid
6	Pernyataan 6	0.602	0. 2787	Valid
7	Pernyataan 7	0.667	0. 2787	Valid
8	Pernyataan 8	0.482	0. 2787	Valid
9	Pernyataan 9	0.447	0. 2787	Valid
10	Pernyataan 10	0.664	0. 2787	Valid

Sumber: Data olahan, 2019.

Dari Tabel 3, variabel Kinerja Karyawan (Y) r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir indikator Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid. Sedangkan dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dengan tingkat signifikan 0.05 dari data 50 adalah $50-2=48$ yaitu 0.2787.

4.4 Uji Reliabilitas

4.4.1 Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,757	11

Sumber: Data Olahan SPSS 22 , 2019

Berdasarkan tabel, cronbach's alpha variabel kepemimpinan sebesar 0.757 nilai ini lebih besar dibandingkan 0.60 yang artinya bahwa variabel kepemimpinan reliabel dan dapat dijadikan instrument penelitian.

4.4.2 Reliabilitas Motivasi (X2)

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,775	7

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel, cronbach's alpha variabel motivasi sebesar 0.775 nilai ini lebih besar dibandingkan 0.60 yang artinya bahwa variabel motivasi reliabel dan dapat dijadikan instrument penelitian.

4.4.3 Reliabilitas Kinerja (Y)

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	11

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel, cronbach's alpha variabel kinerja karyawan sebesar 0.756 nilai ini lebih besar dibandingkan 0.60 yang artinya bahwa variabel kinerja karyawan reliabel dan dapat dijadikan instrument penelitian.

4.5 Uji Analisis Regresi

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7
Output Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,305	3,683		,897	,374
Kepemimpinan	,390	,085	,420	4,576	,000
Motivasi	,814	,132	,566	6,176	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2019.

Sehingga bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.305 + 0,390X_1 + 0,814X_2$$

4.5.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.8
Hasil Analisis Koefisien Korelasi (Secara Parsial) Variabel Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations

		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,591**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,591**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2019.

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) antara kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan dan tingkat hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.591 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat pada interval interpretasi koefisien korelasi pada skala 0.30-0.599 menurut Sugiyono (2016 : 231).

Tabel 4.9
Hasil Analisis Koefisien Korelasi (Secara Parsial) Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,694**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,694**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2019.

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) antara motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan dan tingkat hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.694 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat pada interval interpretasi koefisien korelasi pada skala 0.60-0.799 menurut Sugiyono (2016 : 231).

Tabel 4.10
Hasil Analisis Koefisien Korelasi (Secara Simultan) Variabel Kepemimpinan dan Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,641	,626	2,55468

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2019.

Berdasarkan tabel 10, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,801. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y) pada interval interpretasi koefisien korelasi pada skala 0,80-1,000 menurut Sugiyono (2016 : 231).

4.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.11
Output Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,641	,626	2,555

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2019.

Berdasarkan tabel, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,641. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,641 sama dengan 64,1 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,1%. Sedangkan sisanya (100%-64,1%=35,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.5.4 Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.12
Output Hasi Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,305	3,683		,897	,374
Kepemimpinan	,390	,085	,420	4,576	,000
Motivasi	,814	,132	,566	6,176	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2019.

a. Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Kepemimpinan

Dari Tabel 12, diperoleh nilai thitung sebesar 4,576. Sedangkan nilai ttabel untuk $n=50$ dan $dk = n-2 = 50-2 = 48$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh $ttabel = 2,010$. Karena nilai $thitung > ttabel$ dan nilai taraf signifikansi (α) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan divisi *fresh food* PT Lotte Mart Indonesia Cabang Bintaro”.

b. Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi

Dari Tabel 12, diperoleh nilai thitung sebesar 6,176. Sedangkan nilai ttabel untuk $n=50$ dan $dk = n-2 = 50-2 = 48$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh $ttabel = 2,010$. Karena nilai $thitung > ttabel$ dan nilai taraf signifikansi (α) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa “ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan divisi *fresh food* PT Lotte Mart Indonesia Cabang Bintaro”.

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.13
Output Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547,760	2	273,880	41,965	,000 ^b
	Residual	306,740	47	6,526		
	Total	854,500	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2019.

Berdasarkan data diatas, didapatkan nilai Sig. F sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada tingkat signifikan $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 3,195 dengan rumus perhitungan $df(n_1) = k-1$ yakni $df(n_1) = 3-1=2$ dan $df(n_2) = n-k$ yakni $df(n_2) = 50-3=47$ dengan nilai signifikan 5% atau 0.05. Karena nilai F hitung adalah 41,965 lebih besar dari nilai F tabel 3,195 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas X_1 dan X_2 (secara simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y).

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil analisa uji parsial pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,576 > t_{tabel} = 2,010$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisa uji parsial pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,176 > t_{tabel} = 2,01063$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisa uji simultan diperoleh $Y = 3.305 + 0,390X_1 + 0,814X_2$ menyatakan bahwa meskipun tanpa adanya pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2), maka karyawan tetap memiliki tingkat kinerja sebesar 3.305. Untuk koefisien regresi sebesar 0,390 pada variabel Kepemimpinan, merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap Kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,390 dengan asumsi Motivasi (X_2) dianggap konstan. Koefisien regresi sebesar 0,814 pada variabel Motivasi, merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan Motivasi (X_2) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,814 dengan asumsi Kepemimpinan (X_1) dianggap konstan. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai $F_{hitung} = 41,965 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,20$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,801. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **sangat kuat** antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi nilai R^2 (R Square) sebesar 0,641, menunjukkan bahwa sebesar 64,1% Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan memiliki kontribusi terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berikut beberapa hal yang perlu diperbaiki oleh PT. Lotte Mart Indonesia cabang Bintaro untuk divisi *fresh food*.

- 1) Terkait kepemimpinan, perusahaan disarankan agar meningkatkan kepemimpinan yang partisipatif contohnya dengan cara pemimpin mau turut andil dalam menyelesaikan masalah dan perlunya musyawarah dalam mengambil keputusan antar rekan kerja yang lain.
- 2) Sebaiknya perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi seperti voucher belanja atau hadiah lainnya agar karyawan lebih semangat dan puas akan prestasinya. Adanya karyawan yang tidak dapat bersosialisasi dengan baik, maka sebaiknya karyawan saling meningkatkan komunikasi antar karyawan.
- 3) Perusahaan perlu meningkatkan SOP agar tanggung jawab karyawan lebih baik lagi, khususnya untuk tugas yang diberikan agar dapat dilaksanakan dengan baik. Terkait kuantitas maka perlunya evaluasi kerja agar hasil pekerjaan lebih baik dari waktu yang lalu agar meningkatkan kuantitas kerja.
- 4) Perlu diadakan penelitian lanjutan yang dapat mengungkapkan kontribusi selain kepemimpinan dan motivasi. Seperti: kedisiplinan, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, pelatihan, stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan ketujuh belas.
- Mangkunegara, A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurhidayat, M. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bentara Sinergies Multifinance (BESS FINANCE)(Studi Kasus Di Cabang Tangerang). *JURNAL SeMaRaK*, 2(1).
- Prasetyo, B. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Roza, V. (2017). *Pengaruh kepemimpinan transformasional Dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada pt. Magnivo etaira indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Seta, A. B. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KONFLIK KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ENIGMA. *JURNAL SeMaRaK*, 2(1).
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

- Suryani, N. L. (2017). PENGARUH MOTIVASI GURU DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SD ISLAM. DARUL HIKMAH PAMULANG TANGERANG SELATAN. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(1).
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group, Cetakan Kedelapan.
- Syahputra, F. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada pt djasa ubersakti Jakarta.

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (SUB BAGIAN : TATA USAHA) PADA DIREKTORAT
PEMBINAAN SMP KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
TINGKAT ESELON-II JAKARTA SELATAN**

Reni Hindriari, Habri Madyawati

Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
dosen00227@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai (Sub Bagian : Tata Usaha) pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 pegawai dan sampel yang diambil sampel jenuh. Sifat penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, korelasi product moment, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai (Study kasus : Sub Bagian Tata Usaha) pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ [6,217 > 2,024] artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Persamaan regresi linier sederhana $Y = 19,56 + 0,547X$ artinya jika X meningkat sebesar satu satuan maka Y akan naik sebesar 0,547 satuan dan sebaliknya. Korelasi product moment sebesar 0,710 berarti ada hubungan yang kuat antara pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 50,41% dan sisanya sebesar 49,59% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pemberian Motivasi Dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan dalam tujuan organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktivitas organisasi. Pengelolaan untuk menciptakan kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memberikan motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan pengamatan pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II, Dimana masih ada kendala lain diantaranya sistem pengupahan pada Instansi kurang berjalan dengan baik dimaksudkan ada keterlambatan data penggajian atau insentif pegawai sehingga upah atau insentif yang diberikan tidak tepat pada waktunya, masih kurangnya komunikasi yang baik antar pimpinan dengan pegawai yang kaitannya dengan pekerjaan atau tugas utama, Kurangnya kesempatan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Kurangnya disiplin pegawai masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang ketempat kerja atau meninggalkan Instansi sebelum waktunya, masih kurangnya pembinaan kepada pegawai yang telah melanggar aturan-aturan di Instansi dalam bekerja sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun disebabkan pemberian motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus : Sub Bagian Tata Usaha) Pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pemberian motivasi (Study Kasus : Sub Bagian Tata Usaha) pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II- Jakarta Selatan?
- 2) Bagaimana kinerja pegawai (Study Kasus : Sub Bagian Tata Usaha) pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan?
- 3) Seberapa besar pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai (Study Kasus : Sub Bagian Tata Usaha) pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian antara lain:

- 1) Untuk mengetahui pemberian motivasi (Study Kasus : Sub Bagian Tata Usaha) pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan.
- 2) Untuk mengetahui kinerja pegawai (Study Kasus : Sub Bagian Tata Usaha) pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai (Study Kasus : Sub Bagian Tata Usaha) pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pemberian Motivasi

2.1.1 Pengertian Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:10) pemberian motivasi merupakan kegiatan pemberian motif kerja kepada para pegawai dengan cara mempengaruhi mereka untuk melaksanakan pekerjaan.

Pengertian pemberian motivasi menurut Marwansyah (2015:39) adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi pemberian motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Edy (2016 : 37) Pemberian motivasi adalah suatu yang mendorong orang lain melakukan tindakan pegawai/karyawan juga memiliki sehingga mau bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan yang dimaksud sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian motivasi

Menurut Hasibuan (2014:10) Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian motivasi terdapat dalam 5 faktor :

- 1) Insentif adalah alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar untuk memberikan kebutuhan ekonomi.
- 2) Komunikasi adalah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakan dan kendala-kendala yang dihadapi.
- 3) Penghargaan adalah alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.
- 4) Pembinaan adalah fungsi operasional dari manajemen personalia, pembinaan pegawai perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.
- 5) Pelatihan adalah kebutuhan pegawai dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan disesuaikan dengan kebutuhan bidang pekerjaannya.

2.1.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Rivai (2014:724) tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 2) Untuk mempertahankan pegawai bagi perusahaan
- 3) Untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai
- 4) Untuk mengefektifitaskan pengadaan pegawai
- 5) Untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan
- 6) Untuk meningkatkan loyalitas, partisipasi, dan kreatifitas pegawai

- 7) Untuk meningkatkan moralitas dan kepuasan kerja pegawai
- 8) Untuk mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya
- 9) Untuk meningkatkan penggunaan alat-alat dan bahan baku secara efesien.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Wilson (2015:54) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja menurut Mangkunegara (2014:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Wibowo (2015:42) sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar persyaratan atribut yang disepakati.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Wilson (2015:55) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Keterampilan kerja adalah penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode, teknik, tata cara, peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.
- 2) Pendidikan adalah proses diberikannya pembelajaran untuk mengembangkan kinerja pegawai agar menjadi pegawai yang bisa di andalkan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- 3) Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 4) Kejujuran adalah berloyalitas dalam bekerja, menjalankan tugas sesuai perintah dengan tidak melakukan tindakan lain yang bisa merugikan organisasi/perusahaan.
- 5) Disiplin adalah mematuhi seluruh peraturan yang berlaku diperusahaan/organisasi.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

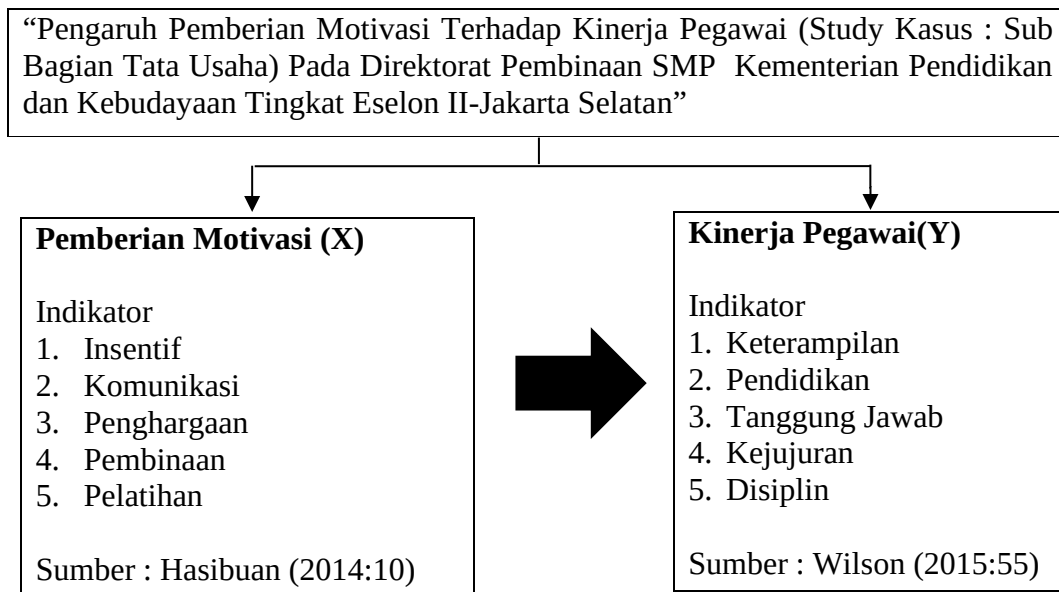
Tujuan penilaian kinerja menurut Wibowo (2015:42) :

- 1) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan karyawan.
- 2) Memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.
- 3) Mendistribusikan *reward* dari organisasi atau instansi yang dapat berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil
- 4) Mengadakan penelitian manajemen personalia.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono [2014:93] mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Secara spesifik, peneliti dapat menggambarkan kerangka pemikiran mengenai pemberian motivasi terhadap kinerja sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:163) Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang belum final, suatu jawaban sementara, suatu dugaan sementara, yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Perumusan hipotesis penelitian antara lain :

$H_0: \beta = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai (Study Kasus : Sub Bagian Tata Usaha) Pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Ditingkat Eselon II-Jakarta Selatan

$H_a: \beta \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai (Study Kasus : Sub Bagian Tata Usaha) Pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Ditingkat Eselon II-Jakarta Selatan

Berdasarkan hipotesis di atas, maka dapat dikemukakan bahwa diduga terdapat pengaruh dan signifikan antara pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai (Study Kasus : Sub Bagian Tata Usaha) Pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan (Study Kasus : Sub Bagian Tata Usaha) pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan beralamat di Jl.Jenderal Sudirman, Senayan, Kebayoran Baru-Jakarta Selatan. Waktu penelitian ini direncanakan dimulai dari penyusunan usulan penelitian sampai terlaksananya laporan penelitian, yakni bulan Agustus–September.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat asosiatif kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan karena data dalam penelitian ini dinyatakan dalam angka-angka, yang berarti bila serangkaian observasi atau pengukuran dapat dinyatakan dengan angka-angka hasil observasi.

3.3 Metode Penentuan Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai (Study Kasus: Sub Bagian Tata Usaha) Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan yang berjumlah 40 orang.

3.3.2 Sampel

Berdasarkan data instansi dalam penelitian ini pegawai (Study Kasus : Sub Bagian Tata Usaha) pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan terdapat populasi sebanyak 40 orang, maka dari itu teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, artinya semua anggota populasi menjadi sampel sebanyak 40 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan penting guna kelancaran dalam suatu penelitian yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian.

3.4.1 Jenis Sumber Data

Jenis sumber data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari responden di lokasi penelitian melalui kuesioner. Sumber data yang diperoleh dari sumber pertama dan pengamatan secara langsung pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

1) **Observasi**

Observasi yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap pegawai yang sedang bekerja pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan.

2) **Angket (Kuisisioner)**

Angket (kuisisioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket ini digunakan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Angket yang disebarkan sebanyak jumlah sampel yang ditetapkan dengan 10 pernyataan untuk tiap-tiap variabel, adapun alternatif pilihan jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.1
Interprestasi Skala Likert

No	Jawaban	Nilai Skor
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	(R) Ragu	3
4.	(TS) Tidak Setuju	2
5.	(STS) Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2014:242)

3) **Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil”.

4) **Kepustakaan**

Penelitian kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang mendukung permasalahan. Data ini diperoleh dari buku-buku (literatur), catatan kuliah serta sumber lain yang berhubungan dengan penelitian yang dapat memberikan informasi terkait dengan topik penelitian.

3.5 **Metode Analisa Data**

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

3.5.1 **Uji Validitas**

Uji Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2014: 361).

Untuk menguji validitas instrumen digunakan **rumus korelasi product moment** seperti dibawah ini :

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

Kriteria uji validitas sebagai berikut:

$r_{hitung} \geq r_{tabel}$ = Valid taraf pada signifikan 5%

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$ = Tidak Valid taraf pada signifikan 5%

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2014 : 268). Metode jenis ini merupakan metode untuk mencari reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Metode ini diusulkan Cronbach, sehingga biasa juga disebut pengujian koefisien reliabilitas Cronbach Alpha. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Mencari varian butir.

$$Si^2 = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

- 2) Mencari varian total

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$$

- 3) Mencari reliabilitas

$$r_{ca} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum St^2}{St^2} \right\}$$

Keterangan :

r_{ca} = nilai reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

- a) Apabila nilai r_{ca} positif dan $r_{ca} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- b) Apabila nilai r_{ca} negatif dan $r_{ca} \leq r_{tabel}$ ataupun r_{ca} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

3.6 Persamaan Regresi Linear Sederhana

Metode ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2014: 270).

Persamaan umum regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Untuk menyelesaikan persamaan regresi ini, maka harus hitung terlebih dahulu nilai a dan b. Cara menghitung nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2)(\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

3.7 Uji Korelasi

Dalam penelitian ini dilakukan pula uji korelasi, dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi pearson product moment :

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

Tabel 3.2

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Internal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1.000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014:242)

3.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dua variabel yaitu pemberian motivasi terhadap kinerja. Rumus koefisien determinasi :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

3.9 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang berarti antara variabel X dan Y, maka dilakukan uji signifikan korelasi dengan menggunakan uji t .

- 1) Menurut Sugiyono (2014 : 243) rumus uji signifikansi product moment sebagai berikut :

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

- 2) Tingkat Signifikan

$\alpha = 5\%$

t (dk = n-2)

kaidah, pengujian :

jika $t_{hit} > t_{tab}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

jika $r_{hit} < t_{tab}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pegawai Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan-Jakarta Selatan, sebagai berikut :

1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Persentase
Pria	23	57,5%
Wanita	17	42,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Direktorat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

dapat disimpulkan responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh pria sebesar 57,5% atau 23 orang.

2) Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil tabulasi menurut usia, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan seperti pada table 4 dibawah ini:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Persentase
21-25	5	12,5%
26-35	7	17,5%
36-45	3	7,5%
46-50	10	25%
51-60	15	37,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Direktorat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

dapat disimpulkan responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 51-60 tahun berjumlah 15 orang atau 37,5% yang memiliki banyak pengalaman.

3) Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang ditempuhnya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	
	Dalam angka	Persentase
Pasca Sarjana (S2)	15	37,5%
Sarjana (S1)	13	32,5%
Diploma III	7	17,5%
SMU/Kejuruan	5	12,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Direktorat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi pasca sarjana (S2) berjumlah 15 orang atau 37,5%.

4.1.2 Distribusi Jawaban Kuesioner Responden Pemberian Motivasi

Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner responden pemberian motivasi jumlah seluruh hasil pernyataan adalah = SS + S + RR + TS + STS = 151+ 183+ 48 + 12 + 6 = 400 maka hasil persentase sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 SS &= \frac{151}{400} \times 100\% = 37,75 & S &= \frac{183}{400} \times 100\% = 45,75\% \\
 R &= \frac{48}{400} \times 100\% = 12\% & TS &= \frac{12}{400} \times 100\% = 3\% \\
 STS &= \frac{6}{400} \times 100\% = 1,5\%
 \end{aligned}$$

Dilihat dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa pemberian motivasi pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan-Jakarta Selatan mendapat respon yang baik.

4.1.3 Distribusi Jawaban Kuesioner Responden Kinerja Pegawai

Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner responden kinerja pegawai jumlah seluruh hasil pernyataan adalah = SS + S + R + TS + STS = 145 + 211 + 37 + 4 + 3 = 400 maka hasil persentase sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 SS &= \frac{145}{400} \times 100\% = 36,25 & S &= \frac{211}{400} \times 100\% = 52,75\% \\
 R &= \frac{37}{400} \times 100\% = 9,25\% & TS &= \frac{4}{400} \times 100\% = 1\% \\
 STS &= \frac{3}{400} \times 100\% = 0,75\%
 \end{aligned}$$

Dilihat dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan-Jakarta Selatan, mendapat respon yang baik.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pemberian Motivasi pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

1) Uji Validitas

Diketahui: $N = 40$ $\sum Xi = 156$ $\sum Xt = 1661$ $\sum X = 654$
 $\sum Xt^2 = 69801$

$$r_{hitung} = \frac{N \sum Xi.Xt - (\sum Xi)(\sum Xt)}{\sqrt{\{N \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{N \sum Xt^2 - (\sum Xt)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{40.6559 - (156)(1661)}{\sqrt{\{40.654 - (156)^2\} \{40.69801 - (1661)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = 0,417$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui $r_{hitung} [0,417] > r_{tabel} [0,312]$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ maka varian butir item pernyataan no.1 pemberian motivasi (X) dinyatakan valid. Untuk pernyataan no 2 sampai 10 dapat menggunakan cara yang sama. Maka rangkuman analisis validitas dapat dilihat pada table 6 berikut :

Tabel 4.4
Rangkuman Analisis Validitas Variabel Pemberian Motivasi (X)

r_{hitung}	0,417	0,560	0,664	0,383	0,636	0,420	0,693	0,409	0,547	0,690
r_{tabel}	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312	0,312
Ket	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber: Data diolah

2) Uji Reliabilitas

Langkah-langkah Uji Reliabilitas Variabel Pemberian Motivasi (X) menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut :

a. Menghitung varians skor setiap butir pernyataan

$$Si = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

Tabel 4.5
Rangkuman Analisis Reliabilitas Variabel Pemberian Motivasi (X)

No	Pernyataan Pemberian Motivasi (X)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Xi	156	161	173	168	162	169	171	162	168	171
Xi²	654	673	771	718	702	745	765	672	732	757
Si	1,140	0,624	0,569	0,310	1,148	0,774	0,849	0,397	0,660	0,649
Ket	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel

Sumber: Data diolah

b. Menghitung jumlah varians skor butir pernyataan

$$\sum Si = Si1 + Si2 + Si3 + Si4 + \dots + Sin$$

$$\sum Si = 1,141 + 0,624 + 0,569 + 0,310 + 1,148 + 0,774 + 0,849 + 0,397 + 0,660 + 0,649$$

$$= 7,121$$

- c. Menghitung Varians Total

$$St = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$$

$$St = \frac{69801 - \frac{(1661)^2}{40}}{40} = \frac{69801 - \frac{2758921}{40}}{40} = \frac{69801 - 68973,025}{40} = \frac{827,97}{40} = 20,7$$

- d. Menghitung nilai koefisien reliabilitas metode *Cronbach Alpha*

$$r_{ca} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

$$r_{ca} = \left[\frac{10}{10-1} \right] \left[1 - \frac{7,122}{20,7} \right]$$

$$r_{ca} = 0,729$$

Kesimpulan : dari hasil perhitungan reliabilitas diatas, maka $r_{ca} [0,729] > r_{tabel} [0,312]$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ dengan besar $r_{tabel} = 0,312$ maka seluruh butir item pernyataan variabel pemberian motivasi (X) dapat dinyatakan reliabel.

4.2.2 Kinerja Pegawai pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

1) Uji Validitas

Diketahui: $N = 40$ $\sum Y_i Y_t = 7511$ $\sum Y_i = 176$ $\sum Y_t = 1691$ $\sum Y_i^2 = 794$ $\sum Y_t^2 = 71979$

$$r_{hitung} = \frac{N \sum Y_i Y_t - (\sum Y_i)(\sum Y_t)}{\sqrt{\{N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\} \{N \sum Y_t^2 - (\sum Y_t)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{40 \cdot 7511 - (176)(1691)}{\sqrt{\{40 \cdot 794 - (176)^2\} \{40 \cdot 71979 - (1691)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = 0,719$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui $r_{hitung} [0,719] > r_{tabel} [0,312]$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ maka varian butir item pernyataan no.1 kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid. Untuk pernyataan no 2 sampai 10 dapat menggunakan cara yang sama. Maka rangkuman analisis validitas dapat dilihat pada table 8 berikut :

Tabel 4.6

Rangkuman Analisis Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

r_{hitung}	0,719	0,385	0,623	0,473	0,490	0,544	0,383	0,522	0,587	0,402
r_{tabel}	0.312	0.312	0.312	0.312	0.312	0.312	0.312	0.312	0.312	0.312
Ket	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber: Data diolah

2) Uji Reliabilitas

Langkah-langkah Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut :

- a. Menghitung varians skor setiap butir pernyataan

$$Si = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

Tabel 4.7
Rangkuman Analisis Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Xi	176	161	177	159	176	162	170	165	172	173
Xi ₂	794	675	797	655	792	694	736	639	756	761
Si	0,490	0,674	0,344	0,574	0,440	0,947	0,338	0,309	0,410	0,319
Ket	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel	Reliabel

Sumber: Data diolah

- b. Menghitung jumlah varians skor butir pernyataan

$$\begin{aligned}\Sigma Si &= Si1+Si2+Si3+Si4+....+Sin \\ \Sigma Si &= 0.490 + 0.674+0.344+ 0,574+0,440 + 0.947 + 0.338 +0.309 + 0.410 + \\ &0.319 \\ &= 4,845\end{aligned}$$

- c. Menghitung Varians Total

$$\begin{aligned}St &= \frac{\Sigma Yt^2 - \frac{(\Sigma Yt)^2}{n}}{n} \\ St &= \frac{71979 - \frac{(1691)^2}{40}}{40} = \frac{71979 - \frac{2859481}{40}}{40} = \frac{71979 - 71487,025}{40} = \frac{491,975}{40} = 12,30\end{aligned}$$

- d. Menghitung nilai koefisien reliabilitas metode *Cronbach Alpha*

$$\begin{aligned}r_{ca} &= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma Si}{St} \right] \\ r_{ca} &= \left[\frac{10}{10-1} \right] \left[1 - \frac{4,847}{12,30} \right] \\ r_{ca} &= 0,673\end{aligned}$$

Kesimpulan hasil perhitungan reliabilitas diatas, maka $r_{ca} [0,673] > r_{tabel} [0,312]$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ dengan besar $r_{tabel} = 0,312$ maka seluruh butir item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel.

4.2.3 Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus : Sub Bagian Tata Usaha) Pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II.

Untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel tersebut diatas, maka dapat ditunjukkan table analisis pengaruh dan cara perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 4.8
Analisis Pengaruh Variabel X , Y.

NO	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	29	30	841	900	870
2	48	50	2304	2500	2400
3	46	47	2116	2209	2162
4	39	37	1521	1369	1443
5	35	37	1225	1369	1295
6	40	40	1600	1600	1600
7	40	42	1600	1764	1680
8	39	44	1521	1936	1716
9	42	42	1764	1764	1764
10	40	46	1600	2116	1840
11	44	46	1936	2116	2024
12	44	46	1936	2116	2024
13	43	44	1849	1936	1892
14	45	41	2025	1681	1845
15	39	40	1521	1600	1560
16	44	40	1936	1600	1760
17	47	41	2209	1681	1927
18	45	42	2025	1764	1890
19	42	41	1764	1681	1722
20	42	43	1764	1849	1806
21	45	38	2025	1444	1710
22	45	46	2025	2116	2070
23	37	44	1369	1936	1628
24	40	42	1600	1764	1680
25	46	43	2116	1849	1978
26	34	40	1156	1600	1360
27	45	45	2025	2025	2025
28	47	44	2209	1936	2068
29	46	46	2116	2116	2116
30	45	46	2025	2116	2070
31	38	41	1444	1681	1558
32	45	44	2025	1936	1980
33	43	44	1849	1936	1892
34	44	44	1936	1936	1936
35	43	43	1849	1849	1849
36	37	40	1369	1600	1480
37	33	38	1089	1444	1254
38	44	44	1936	1936	1936
39	41	42	1681	1764	1722
40	30	38	900	1444	1140
Σ	1661	1691	69801	71979	70672

Sumber: Data diolah

a. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Diketahui :

$$N= 40 \quad \sum X= 1661 \quad \sum Y= 1691 \quad \sum X^2= 69801 \quad \sum Y^2= 71979 \quad \sum XY= 70672$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{40 \cdot 70672 - 1661 \cdot 1696}{40 \cdot 69801 - (1661)^2}$$

$$b = 0,547$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - \frac{b \sum x}{n}$$

$$a = \frac{1691}{40} - \frac{(0,547)(1661)}{40}$$

$$a = 19,56$$

$$Y = 19,56 + 0,547X$$

Dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 19,56 + 0,547X$ artinya jika X dinaikan sebesar satu satuan, maka Y akan naik sebesar 0,547 dan sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Ditingkat Eselon II-Jakarta Selatan.

b. Uji Korelasi Product Moment

Diketahui :

$$N= 40 \quad \sum X= 1661 \quad \sum Y= 1691 \quad \sum X^2= 69801 \quad \sum Y^2= 71979 \quad \sum XY= 70672$$

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{40(70672) - (1661)(1691)}{\sqrt{\{40(69801) - (1661)^2\} \{40(71979) - (1691)^2\}}}$$

$$r_{xy} = 0,710$$

Berdasarkan hasil korelasi product moment sebesar $r_{xy} = 0,710$ berarti mempunyai hubungan yang kuat antara pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan.

4.3 Uji Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi yang digunakan sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,710)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 50,41\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas koefisien determinasi adalah 50,41% dan sisanya sebesar $100\% - 50,41 = 49,59\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.4 Uji Hipotesis

Perhitungan :

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

$$t = \frac{0,710\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,710)^2}}$$

$$t = \frac{4,376724}{0,704}$$

$$t = 6,217$$

Berdasarkan hasil pengujian rumus diatas maka $t_{hitung} [6,217] > t_{tabel} [2,024]$ artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian terhadap pegawai Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pemberian Motivasi pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan adalah komunikasi kurang baik antar pimpinan dan pegawai. Komunikasi antar atasan dengan bawahan yang kurang harmonis sehingga pemberian motivasi kepada pegawai kurang efektif yang disebabkan oleh perbedaan budaya dan bahasa.
- 2) Kinerja Pegawai pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan adalah tingkat disiplin pegawai yang masih rendah. Pegawai tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja salah satunya adalah masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang ketempat kerja atau meninggalkan Instansi sebelum waktunya pulang kerja.
- 3) Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan dapat diperoleh dari hasil uji signifikan dimana $t_{hitung} [6,217] > t_{tabel} [2,024]$ artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Persamaan regresi $Y=19,56 + 0,547X$ artinya jika pemberian motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,547 dan sebaliknya. Nilai korelasi sebesar 0,710 artinya hubungan kuat antara pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 50,41% dan sisanya sebesar 49,59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Peneliti menuangkan beberapa saran yang bermanfaat bagi peningkatan kinerja para pegawai, antara lain :

- 1) Dalam penerapan pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai hendaknya komunikasi terhadap pegawai diusahakan lebih baik agar hubungan antara atasan dengan bawahan dapat berjalan dengan harmonis dengan begitu pemberian motivasi kepada pegawai bisa menjadi lebih efektif dan berjalan dengan semestinya.
- 2) Dari sisi segi disiplin, tingkat disiplin kerja pegawai pada Direktorat Pembinaan SMP Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tingkat Eselon II-Jakarta Selatan pada umumnya tergolong kurang baik maka disiplin dalam Instansi harus diperhatikan lagi dengan itu perlu diberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan Instansi yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Erlangga.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Juwita,Ratna, (2013), "*Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Gambiran Kediri*",Universitas Islam Kadiri, ISSN : 1693-6094
- Malayu S.P., Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BumiAksara.
- Marwansyah.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA
- Muhammad Kastalani, (2015), "*Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda*", Universitas Mulawarman, ISSN : 2337-8670
- Neng Febriyanti, (2015), "*Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Yongki Komaladi*",UniversitasPamulang.
- Sugiyono, "*Method Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R&D*,,Cetakan Kesembilanbelas, Alfabeta, Bandung, 2014.
- Veithzal Rivai, 2014 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja* (Edisi Ketiga) Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

ANALISIS RASIO LIKUIDITAS DAN RASIO RENTABILITAS UNTUK MENGUKUR KESEHATAN KEUANGAN PADA PT BPR CAKRA DANARTA PERIODE 2012-2016

Sahroni, Maulida Fitria Oktaviani

Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
dosen01420@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengukur kesehatan keuangan PT. BPR Cakra Danarta selama periode 2012 sampai dengan 2016 di lihat dari laporan keuangan perusahaan yang didapatkan oleh penulis dari PT. BPR Cakra Danarta berupa laporan keuangan Laba/Rugi dan laporan keuangan Neraca, dengan menggunakan alat ukur analisis rasio keuangan dengan menguji perbedaan rasio-rasio keuangan dari indikator-indikator keuangan dari perbankan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yang bersifat kuantitatif karena penelitian ini berkaitan dengan objek penelitian dalam kurun waktu tertentu dengan mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan perusahaan dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Teknis analisa data yang digunakan adalah metode analisis rasio, metode ini digunakan untuk mencapai suatu kesimpulan dari data yang ada dengan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian. Analisis penelitian ini menggunakan dua indikator, yaitu Rasio Likuiditas dan Rasio Rentabilitas. Dimana analisis likuiditas mengukur kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya dan analisis rentabilitas mengukur kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba. Hasil analisis likuiditas menunjukkan rasio likuiditas perusahaan belum maksimal karena dari tahun 2012 sampai 2013 mengalami peningkatan hanya saja pada tahun 2014 sampai 2016 mengalami penurunan tiap tahunnya sehingga belum memenuhi standar bank Indonesia. Sedangkan analisis rentabilitas perusahaan secara keseluruhan mengalami kerugian dari tahun ke tahun dikarenakan pengeluaran yang tetap namun pendapatan tidak sesuai dengan pengeluaran.

Kata kunci : Likuiditas, Rentabilitas, dan Kesehatan Keuangan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Kinerja perusahaan merupakan suatu gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan, sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu. Hal ini sangat penting agar sumber daya digunakan secara optimal dalam menghadapi perubahan lingkungan (Fahmi, 2011:2).

Pengukuran kinerja digunakan perusahaan untuk melakukan perbaikan di atas kegiatan operasionalnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Analisis kinerja keuangan merupakan proses pengkajian secara kritis terhadap review data, menghitung, mengukur, menginterpretasi, dan memberi solusi terhadap keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu.

Penilaian Kinerja Keuangan bagi investor, informasi mengenai kinerja keuangan perusahaan dapat digunakan untuk melihat apakah mereka akan mempertahankan investasi mereka di perusahaan tersebut atau mencari alternatif lain. Apabila kinerja perusahaan baik maka nilai usaha akan tinggi. Dengan nilai usaha yang tinggi membuat para investor melirik perusahaan tersebut untuk menanamkan modalnya sehingga akan terjadi kenaikan harga saham. Atau dapat dikatakan bahwa harga saham merupakan fungsi dari nilai perusahaan.

Untuk mengukur prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatannya. Selain digunakan untuk melihat kinerja organisasi secara keseluruhan, maka pengukuran kinerja juga dapat digunakan untuk menilai kontribusi suatu bagian dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kemudian dapat digunakan sebagai dasar penentuan strategi perusahaan untuk masa yang akan datang, untuk memberi petunjuk dalam pembuatan keputusan dan kegiatan organisasi pada umumnya dan divisi atau bagian organisasi pada khususnya. Laporan keuangan menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja serta perubahan posisi keuangan. Laporan keuangan juga menunjukkan apa yang telah dilakukan manajemen atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan salah satu instansi keuangan formal yang mempunyai fungsi sebagai lembaga intermediasi keuangan khususnya pada system keuangan mikro nasional. Keberadaan BPR telah terbukti sangat dirasakan manfaatnya bagi masyarakat golongan ekonomi kecil dan mikro karena mudah dijangkau oleh mereka. Meskipun saat ini hadir banyak institusi keuangan mikro baik bank maupun non bank, eksistensi BPR telah mendapatkan pengakuan dari masyarakat. Bank diharapkan dapat menghasilkan keuntungan yang maksimal dari usahanya, banyak pihak-pihak yang berkepentingan selain pemilik bank itu sendiri. Pihak-pihak lain yang berkepentingan ini biasanya ingin menjalin hubungan usaha dengan bank bila mengetahui bahwa bank mempunyai prospek yang cerah dimasa yang akan datang. Berkaca dari hal ini menilai kondisi keuangan suatu bank menjadi hal yang sangat penting karena selain dapat menunjukkan bank itu sehat ataupun tidak, akan bermanfaat bagi para manajer bank itu sendiri maupun pihak lain diluar bank, baik para pelaku investor dan kreditor yang akan menyalurkan modalnya atau debitor yang akan meminjam dana.

Dalam laporan keuangan menyajikan laporan keuangan bank dan kinerja bank untuk menghasilkan laba. Dalam laporan keuangan terdapat neraca yang menunjukkan bagaimana posisi keuangan yang ada di bank tentang berapa banyak kekayaan atau asset bank yang dimiliki bank tersebut. Laba dapat di peroleh dengan adanya kinerja yang baik yang dihasilkan dari bank BPR. Dalam hal ini kinerja dari Bank dapat menentukan keberhasilan yang di dapat oleh bank atau tidak berhasilnya bank BPR. Hal ini menjadikan kinerja perusahaan sebagai alat ukur tentang seberapa besar kemampuan bank dalam memenuhi kewajiban financial

jangka pendeknya. Fungsi adanya pengukuran kinerja ialah sebagai alat manajemen bank dalam proses pengambilan keputusan, dan untuk memperlihatkan kepada investor dan masyarakat bahwa bank memiliki kredibilitas yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Analisis Rasio Likuiditas pada PT BPR Cakra Danarta periode 2012-2016?
- 2) Bagaimana Analisis Rasio Rentabilitas pada PT BPR Cakra Danarta periode 2012-2016?
- 3) Bagaimana Analisis Rasio Likuiditas dan Rentabilitas untuk mengukur kesehatan keuangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui Analisis Rasio Likuiditas pada PT. BPR Cakra Danarta.
- 2) Untuk mengetahui Analisis Rasio Rentabilitas pada PT. BPR Cakra Danarta.
- 3) Untuk mengetahui Analisis Rasio Likuiditas dan Rasio Rentabilitas untuk mengukur kesehatan Keuangan PT BPR Cakra Danarta.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rasio Likuiditas

Rasio likuiditas menggambarkan kemampuan perusahaan untuk menyelesaikan kewajiban jangka pendeknya (Harahap, 2007 : 301). Rasio-rasio ini dapat dihitung melalui sumber informasi tentang modal kerja yaitu pos-pos aktiva lancar dan utang lancar. Perhitungan rasio likuiditas memberikan cukup banyak manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perhitungan rasio likuiditas tidak hanya berguna bagi perusahaan, namun juga bagi pihak luar perusahaan. Dalam praktiknya terdapat banyak manfaat atau tujuan analisis rasio likuiditas yang antara lain untuk mengukur kemampuan perusahaan membayar kewajiban atau utang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih, mengukur seberapa besar uang kas yang tersedia untuk membayar utang, melihat kondisi dan posisi likuiditas perusahaan dari waktu ke waktu dengan membandingkannya untuk beberapa periode, dan untuk melihat kelemahan yang dimiliki perusahaan, dari masing-masing komponen yang ada di aktiva lancar dan utang lancar. Secara umum tujuan utama rasio keuangan digunakan adalah untuk menilai kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya. Namun, di samping itu dari rasio likuiditas dapat diketahui hal-hal lain yang lebih spesifik yang juga masih berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya. Untuk menganalisa kondisi keuangan suatu perusahaan dalam menghitung tingkat likuiditas diperlukan suatu alat ukur.

Dalam hal ini alat ukur yang digunakan penulis untuk menilai tingkat likuiditas perusahaan adalah :

1) Cash Ratio

Rasio kas (*Cash Ratio*) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kemampuan bank melunasi kewajiban yang harus segera dibayar dengan harta likuid yang memiliki bank tersebut. Untuk mencari *Cash Ratio* menggunakan rumus :

$$\text{Cash Ratio} = \frac{\text{Liquid Assets}}{\text{Sort Term Borrowing}} \times 100\%$$

2) Loan to Deposit Ratio (LDR)

Alat ukur likuiditas yang sering digunakan adalah rasio LDR (Loan to Deposit Ratio). Menurut Kasmir (2014:225) “LDR (Loan to Deposit Ratio) adalah rasio yang digunakan untuk mengukur komposisi jumlah kredit yang diberikan dibandingkan dengan jumlah dana masyarakat dan modal sendiri yang digunakan”, maka dapat disimpulkan bahwa LDR 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 rasio LDR maka semakin tinggi likuiditas bank yang bersangkutan. Rasio ini juga merupakan indikator kerawanan dan kemampuan dari suatu bank. Untuk mencari *LDR* menggunakan rumus :

$$\text{Loan to Deposite Ratio} = \frac{\text{kredit}}{\text{Dana pihak ketiga}} \times 100\%$$

3) Loan to Assets Ratio (LAR)

LAR digunakan untuk mengukur kemampuan bank dalam memenuhi permintaan kredit melalui jaminan sejumlah aset yang dimiliki (Abdullah, 2003). Rasio ini merupakan perbandingan seberapa besar kredit yang diberikan bank dibandingkan dengan besarnya total aset yang dimiliki bank. Semakin besar kredit yang disalurkan maka semakin rendah risiko kredit yang mungkin dihadapi karena kredit yang disalurkan didanai dengan aset yang dimiliki. LAR dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Dendawijaya, 2005) :

$$\frac{\text{Total Loan}}{\text{Total Asset}} \times 100\%$$

2.2 Rasio Rentabilitas

Rentabilitas atau profitability menurut Munawir (2012:33) adalah menunjukkan kemampuan perusahaan menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu. *Profitability* (Profitabilitas) adalah kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan. Hasil pengukuran tersebut dapat dijadikan alat evaluasi kinerja manajemen, apakah mereka telah bekerja secara efektif atau tidak. Jika berhasil mencapai target yang telah ditentukan, mereka dikatakan telah berhasil untuk beberapa periode atau beberapa periode. Namun, sebaliknya jika gagal atau tidak berhasil mencapai target yang telah ditentukan, ini akan menjadi pelajaran bagi manajemen untuk periode ke depan.

Sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, terdapat beberapa jenis rasio rentabilitas yang dapat digunakan. Masing-masing jenis rasio rentabilitas digunakan untuk menilai serta mengukur posisi keuangan perusahaan dalam suatu periode tertentu atau untuk beberapa periode. Adapun alat ukur yang digunakan penulis dalam menilai tingkat rentabilitas perusahaan yaitu :

1) *Beban Operasional / Pendapatan Operasional*

Rasio Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO) sering disebut rasio efisiensi karena digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen dalam mengendalikan biaya operasional terhadap pendapatan operasional. Setiap peningkatan biaya operasional akan berakibat pada berkurangnya laba sebelum pajak dan akhirnya akan menurunkan laba atau profitabilitas (ROA) bank yang bersangkutan (Dendawijaya, 2005). Sehingga semakin kecil rasio BOPO berarti semakin efisien biaya operasional yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Biaya operasional merupakan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan pada saat menjalankan kegiatan pokok, seperti biaya bunga, biaya tenaga kerja, biaya pemasaran dan biaya lainnya. Pendapatan operasional adalah pendapatan utama yang diperoleh dari penempatan dana dalam bentuk kredit dan penempatan operasi lainnya. Rasio BOPO dengan tingkat efisiensi yang mendekati 75% dikatakan memiliki kinerja dengan tingkat efisiensi yang baik. Tingkat kinerja efisiensi bank dikatakan rendah atau tidak baik apabila rasio melebihi 90% dan mendekati 100% dan rasio yang ditoleransi menurut Bank Indonesia maksimal 93,25%. BOPO dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$BO/PO = \frac{\text{Total Beban Operasional}}{\text{Total Pendapatan Operasional}} \times 100\%$$

2) *Return On Assets (ROA)*

Menurut Hasibuan (2009:100) “ROA adalah perbandingan (rasio) laba sebelum pajak selama 12 bulan terakhir terhadap rata-rata volume usaha dalam periode yang sama.” Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Return On Asset (ROA) adalah rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aktiva yang digunakan. Return On Asset (ROA) merupakan rasio yang terpenting di antara rasio profitabilitas yang ada. Return on Asset (ROA) diperoleh dengan cara membandingkan laba bersih setelah pajak terhadap total asset. Semakin tinggi hasil ROA suatu perusahaan mencerminkan bahwa rendahnya penggunaan aset untuk menghasilkan laba. ROA dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Assets}} \times 100\%$$

3) *Return On Equity / ROE (pengembalian ekuitas)*

Kasmir (2009 : 204) 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.

Sugiono (2009 : 81) mengemukakan bahwa rasio ini mengukur tingkat pengembalian dari bisnis atas seluruh modal yang ada. ROE merupakan salah satu indikator yang digunakan oleh pemegang saham untuk mengukur keberhasilan bisnis yang dijalani. ROE dirumuskan sebagai berikut:

$$ROE = \frac{Net\ Income}{Net\ Worth} \times 100\ %$$

2.3 Kesehatan Keuangan

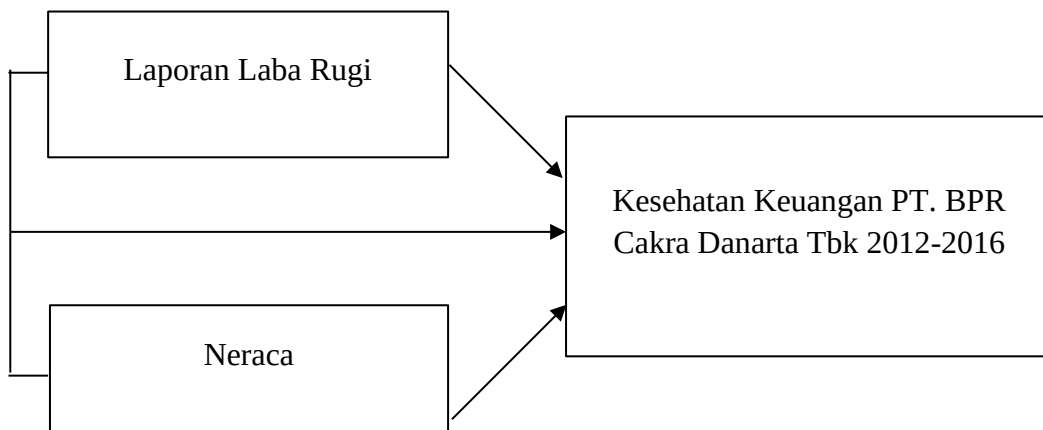
Kesehatan keuangan suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dengan cara menganalisis laporan keuangan yang tersedia. Melalui analisis laporan keuangan, keadaan dan perkembangan finansial perusahaan serta hasil-hasil yang telah dicapai perusahaan dapat diketahui, baik di waktu lampau maupun di waktu yang sedang berjalan sehubungan dengan pemilihan strategi perusahaan yang akan diterapkan.

Horne dan Wachowicz (2005 : 201 – 202) mengemukakan agar dapat mengevaluasi kondisi keuangan perusahaan dan kinerjanya, analisis keuangan perlu melakukan pemeriksaan atas berbagai aspek kesehatan keuangan perusahaan. Alat yang sering digunakan selama pemeriksaan tersebut adalah rasio keuangan (financial ratio) atau indeks, yang menghubungkan data angka akuntansi dan didapat dengan membagi satu angka dengan angka lainnya. Agar rasio keuangan ada gunanya, maka diperlukan beberapa standar untuk perbandingan. Praktek yang umum dilakukan adalah membandingkan rasio keuangan perusahaan dengan pola rasio untuk industri atau lini bisnis di mana perusahaan beroperasi.

Analisis rasio keuangan merupakan salah satu teknik analisis laporan keuangan yang menghubungkan dua data keuangan dengan membagi satu data dengan data lainnya. Bahkan, analisis rasio keuangan merupakan alat utama dalam menganalisis keuangan, karena analisis ini dapat digunakan untuk menjawab berbagai pertanyaan tentang keadaan keuangan perusahaan (Jumingan, 2006). Selain itu, analisis rasio keuangan dapat digunakan untuk memprediksi kondisi keuangan perusahaan di masa yang akan datang. Ini disebabkan melalui analisis rasio keuangan, manajer dapat memprediksi reaksi kreditor dan investor dalam memperkirakan bagaimana memperoleh kebutuhan dana, serta seberapa besar dana sanggup diperoleh.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat oleh penulis untuk memudahkan dalam menganalisis masalah yang akan diteliti. Berdasarkan judul yang dibuat yaitu Analisis Rasio Likuiditas dan Rasio Rentabilitas untuk mengukur kinerja keuangan PT. BPR Cakra Danarta. Maka penulis dapat simpulkan dalam bentuk kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Bank Perkreditan Rakyat Cakra Danarta yang bertempat di Jl. H.O.S. Cokroaminoto, Komp. Ciledug Centre Blok A No. 5-6 Larangan Utara, Larangan, Tangerang 15154, Telp : (021) 734 45678 Fax : (021) 730 3739, Email : bpr.cakra_danarta@yahoo.com. Untuk memperoleh data dan informasi pada PT. BPR Cakra Danarta.

Waktu penelitian yang digunakan untuk penelitian terhitung mulai bulan Januari 2018 sampai dengan April 2018. Penelitian ini di laksanakan bertahap diambil dengan Pra Survey mulai dari pendahuluan, pengajuan proposal, pengajuan surat izin, konsultasi, dan pengolahan data penyusunan penelitian.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitain ini digunakan oleh penulis bersifat deskriptif kuantitatif, maksudnya penelitian yang menggambarkan atau menceritakan serta menguraikan bagaimana hasil dari perhitungan data-data financial perusahaan dalam bentuk laporan keuangan. Data yang diambil dalam peneltiaian ini dan penulisan penelitian ini adalah data-data yang terdapat dalam laporan keuangan PT. Bank Perkreditan Rakyat Cakra Danarta selama periode terhitung dari 2012- 2016.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuanlitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh laporan keuangan PT. BPR Cakra Danarta periode 2012-2016.

Menurut Sugiyono (2010:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah laporan keuangan perusahaan berupa neraca dan laporan laba rugi PT. BPR Carra Danarta periode 2012-2016.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan penelitian ini penulis mengumpulkan data yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah sumber data Primer yang digunakan adalah laporan keuangan yang berupa laba rugi

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan tahap yaitu data-data keuangan yang dianalisa terlebih dahulu dengan metode:

- 1) Menghitung rasio likuiditas yaitu rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban (utang) jangka pendek. Rasio-rasio yang terdapat dalam rasio likuiditas diantaranya adalah: Rasio kas (*Cash Ratio*), Loan to Deposit Ratio (*LDR*), Loan to Asset Ratio.
- 2) Menghitung rasio Rentabilitas, yaitu menghitung kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan. Rasio-rasio yang terdapat dalam rasio Rentabilitas diantaranya adalah: Beban Operasi atau Pendapatan Operasi (*BOPO*), Return On Assets (*ROA*), Return On Equity (*ROE*)

Pedoman untuk memberikan acuan kepada pengukuran kinerja keuangan dengan menggunakan rasio Likuiditas dan rasio Rentabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 3.1 ‘
Standar Bank Indonesia**

No	Jenis Rasio	Standart Bank Indonesia
1	Cash Ratio	>3%
2	Loan to Deposit Ratio	<110%
3	Loan to Asset Ratio	<30%

No	Jenis Rasio	Standart Bank Indonesia
1	Beban Operasional/ Pendapatan Operasional	<94%
2	Return On Assets	>1,22%
3	Return On Equity	>17,5%

Sumber : Data Sekunder

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Likuiditas

1) Cash Ratio

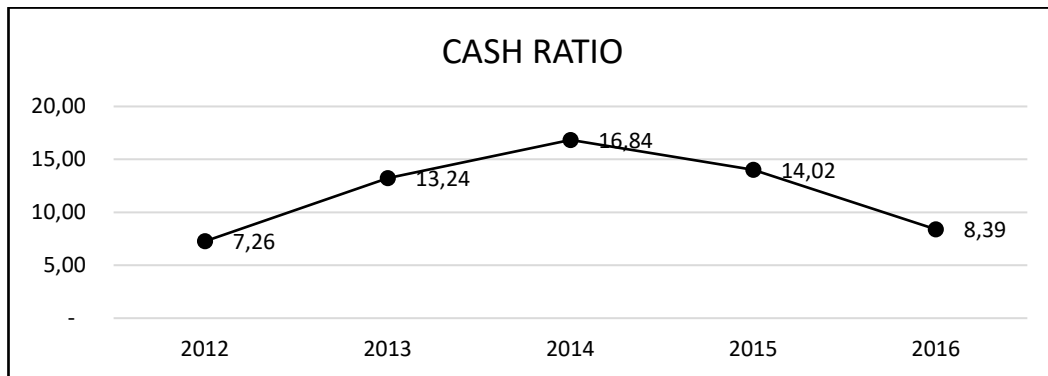
$$\text{Cash Ratio} = \frac{\text{Liquid Assets}}{\text{Sort Term Borrowing}} \times 100\%$$

Tabel 4.1

Hasil Perhitungan Cash Ratio PT. BPR Cakra Danarta Periode 2012-2016

Tahun	Liquid Assets	Sort Term Borrowing	Cash Ratio
2012	3,481,536,283	479,324,240	7.26%
2013	9,428,690,136	712,317,968	13.24%
2014	11,613,035,185	689,624,751	16.84%
2015	10,690,161,200	762,260,392	14.02%
2016	6,486,527,489	772,789,700	8.39%

Sumber : data diolah oleh penulis



Sumber data : diolah dari laporan keuangan PT BPR Cakra Danarta

Gambar 4.1

**Nilai Cash Ratio PT. BPR Cakra Danarta Periode 2012-2016
(dalam bentuk %)**

Meskipun Cash Ratio pada PT BPR Cakra Danarta mengalami Naik turun, Hasilnya dikatakan perusahaan dalam keadaan sangat baik karena Cash Ratio dalam Standart Bank Indonesia Nomor :6/10/PBI/2004 adalah >3%.

2) Loan To Deposit Ratio (LDR)

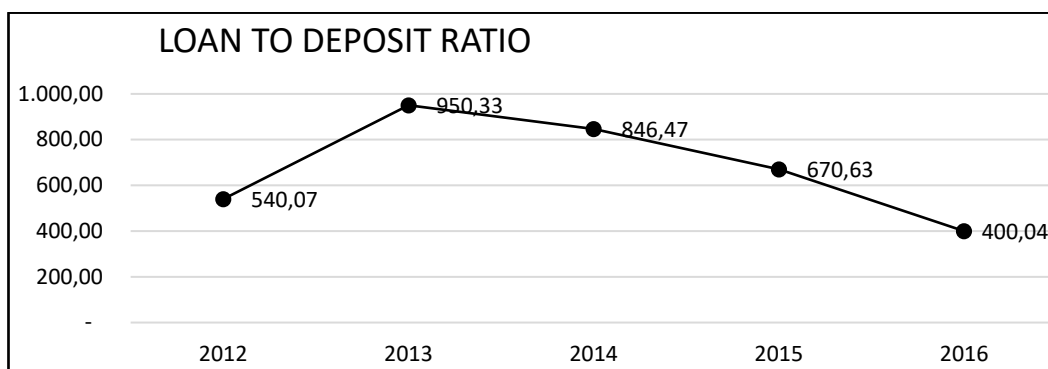
$$\text{Loan to Deposite Ratio} = \frac{\text{kredit}}{\text{Dana pihak ketiga}} \times 100\%$$

Tabel 4.2

**Hasil Perhitungan Loan to Deposit Ratio PT. BPR Cakra Danarta Periode
2012-2016**

Tahun	Kredit	Dana Pihak Ketiga	Loan to Deposit Ratio
2012	1,535,194,066	284,259,960	540.07%
2013	7,094,347,978	746,516,026	950.33%
2014	8,025,917,073	948,167,172	846.47%
2015	6,572,194,360	980,010,253	671.63%
2016	3,363,285,431	840,730,083	400.04%

Sumber : data diolah oleh penulis



Sumber data : diolah dari laporan keuangan PT BPR Cakra Danarta

Gambar 4.2

**Nilai Loan To Deposit Ratio PT. BPR Cakra Danarta Periode 2012-2016
(dalam bentuk %)**

Berdasarkan data Loan Deposite Ratio perkembangan PT BPR Cakra Danarta dapat dikatakan tidak sehat dalam mengelolanya. Dari perhitungan rasio ini kita dapat mengetahui tingkat kemampuan bank dalam menyalurkan dananya tidak terpenuhi.

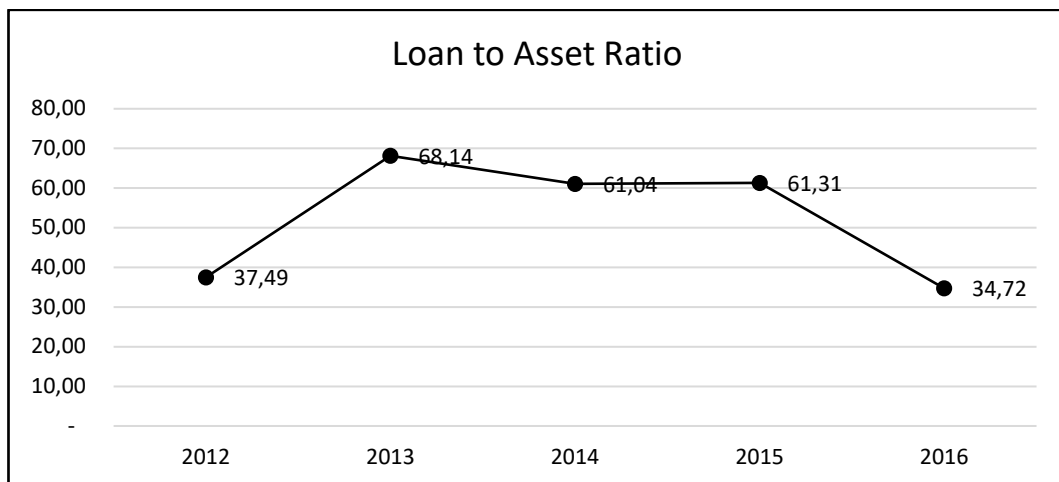
3) Loan to Asset Ratio (LAR)

$$\text{Loan to Asset Ratio} = \frac{\text{kredit}}{\text{Total Asset}} \times 100\%$$

Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Loan to Asset Ratio PT. BPR Cakra Danarta Periode 2012-2016

Tahun	Kredit	Total Asset	Loan to Asset Ratio
2012	1,535,194,066	4,094,847,668	37.94%
2013	7,094,347,978	10,411,767,802	68.14%
2014	8,025,917,073	13,149,310,505	61.04%
2015	6,572,194,360	10,719,908,047	61.31%
2016	3,363,285,431	9,688,006,935	34.72%

Sumber : data diolah oleh penulis



Sumber data : diolah dari laporan keuangan PT BPR Cakra Danarta

Gambar 4.3

Nilai Loan to Asset Ratio PT. BPR Cakra Danarta Periode 2012-2016 (dalam bentuk %)

Jika kita lihat nilai *loan to assets ratio* per tahunnya mengalami fluktuasi. Akan tetapi *loan to asset* belum cukup dalam memenuhi permintaan nasabah dengan asset bank yang tersedia. *narena* Nilai yang di peroleh rata rata di atas standar Bank Indonesia.

4.2 Rentabilitas

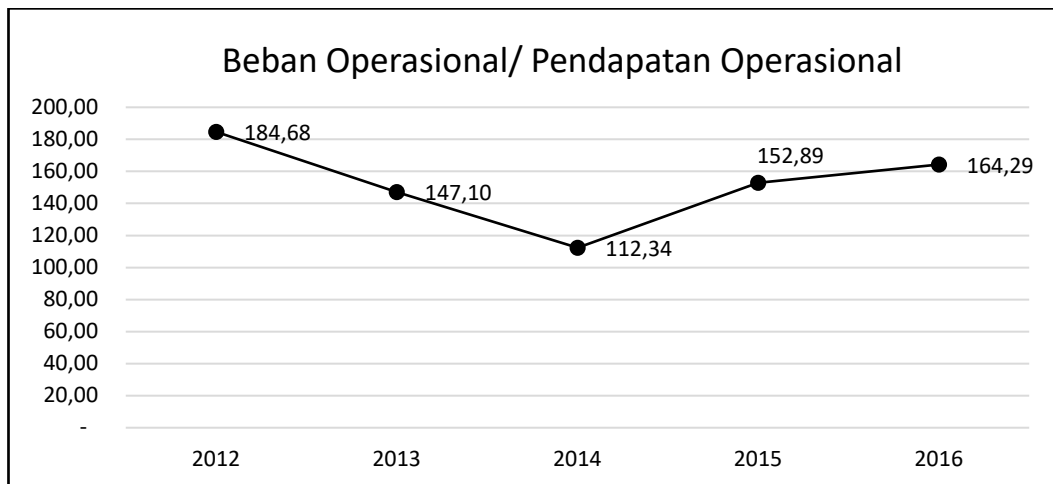
1) Beban Operasional/ Pendapatan Operasional

$$BO/PO = \frac{\text{Total Beban Operasional}}{\text{Total Pendapatan Operasional}} \times 100\%$$

**Tabel 4.4 Hasil Perhitungan BOPO PT. BPR Cakra Danarta
Periode 2012-2016**

Tahun	Beban Operasional	Pendapatan Operasional	BOPO
2012	1,622,255,462	878,410,568	184.68%
2013	2,285,755,161	1,553,836,639	147.10%
2014	3,537,815,049	3,149,219,195	112.34%
2015	4,550,297,097	2,976,146,498	152.89%
2016	2,649,213,059	1,612,558,085	164.29%

Sumber : data diolah oleh penulis



Sumber data : diolah dari laporan keuangan PT BPR Cakra Danarta

**Gambar 4.4
BOPO PT. BPR Cakra Danarta Periode 2012-2016 (dalam bentuk %)**

Jika dilihat dari nilai BOPO yang dihasilkan oleh Bank setiap tahunnya keadaan berada dalam kondisi tidak sehat dikarenakan menurut Standar Bank Indonesia BOPO yang sehat memiliki hasil <94%.

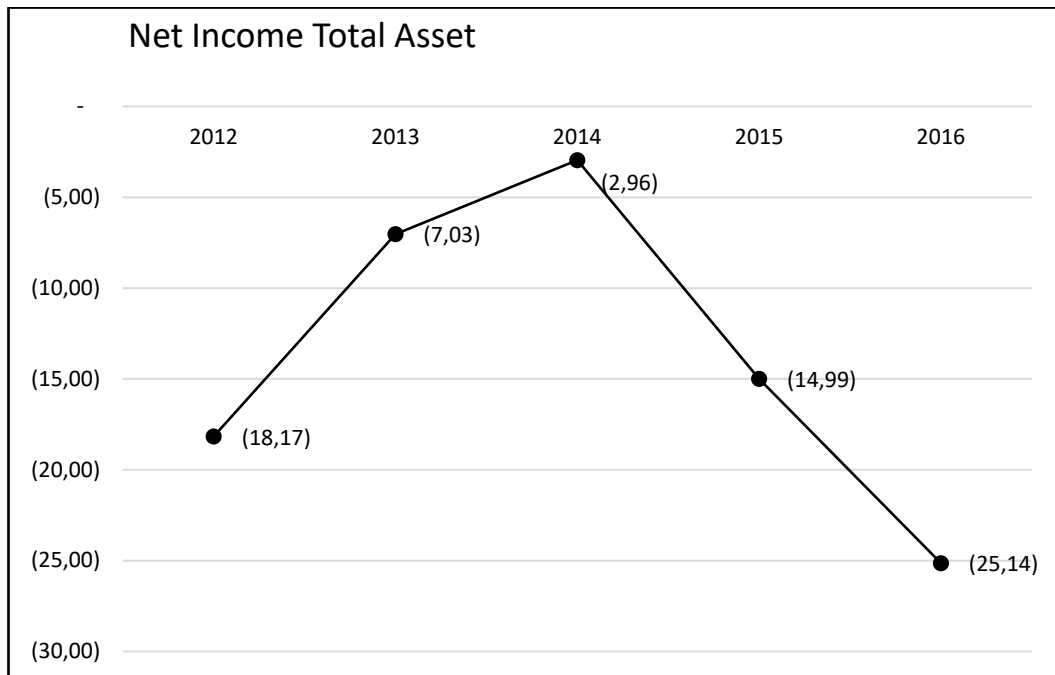
2) *Return On Assets/ ROA*

$$ROA = \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Assets}} \times 100\%$$

**Tabel 4.5
Hasil Perhitungan ROA PT. BPR Cakra Danarta Periode 2012-2016**

Tahun	Net Income	Asset	ROA
2012	(743,844,894)	4,094,847,668	(18.17%)
2013	(731,891,523)	10,411,767,802	(7.03%)
2014	(388,595,854)	13,149,310,505	(2.96%)
2015	(2,435,156,086)	9,688,006,935	(25.14%)
2016	(2,435,156,086)	9,688,006,935	(25.14%)

Sumber : data diolah oleh penulis



Sumber data : diolah dari laporan keuangan PT BPR Cakra Danarta

Gambar 4.5
Net Income PT. BPR Cakra Danarta Tahun 2012-2016
Periode 2012-2016
(dalam bentuk %)

Berdasarkan grafik tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan rasio margin laba (ROA) dapat dikatakan tidak sehat yang terjadi disetiap tahunnya. ROA rata-rata yang telah dicapai dinyatakan tidak baik, karena angka tersebut belum mencapai Standar Bank Indonesia yaitu lebih dari 1,22%.

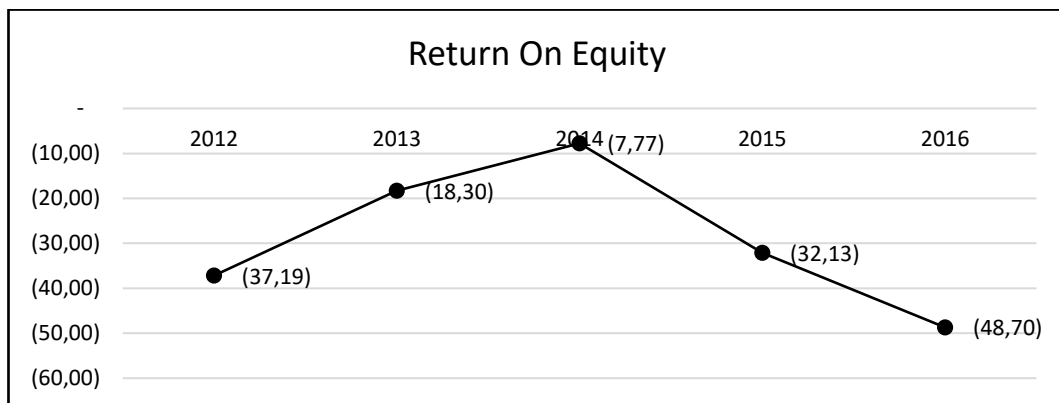
3) Return On Equity

$$ROE = \frac{Net\ Income}{Equity\ Income} \times 100\%$$

Tabel 4.6 Hasil Perhitungan ROE PT. BPR Cakra Danarta
Periode 2012-2016

Tahun	Net Income	Equity Income	ROE
2012	(743,844,894)	2,000,000,000	(37.19%)
2013	(731,891,523)	4,000,000,000	(18.30%)
2014	(388,595,854)	5,000,000,000	(7.77%)
2015	(2,435,156,086)	5,000,000,000	(32.13%)
2016	(2,435,156,086)	5,000,000,000	(48.70%)

Sumber : data diolah oleh penulis



Sumber data : diolah dari laporan keuangan PT BPR Cakra Danarta

Gambar 4.6

**Return Of Equity PT. BPR Cakra Danarta Periode 2012-2016
(dalam bentuk %)**

Dari hasil tersebut bank mempunyai arti bahwa manajemen bank tidak mampu mendapatkan keuntungan dari total Aktivanya. ROE rata - rata yang telah dicapai dinyatakan tidak baik, karena angka tersebut belum mencapai Standar Bank Indonesia yaitu lebih dari 17,5%.

4.3 Analisis Pembahasan

Pada Analisis Rasio Likuiditas dan Rentabilitas untuk Mengukur Kinerja Keuangan Perusahaan dapat melakukan beberapa alternative dengan cara bank meningkatkan rasio likuiditas seperti meningkatkan aktiva lancar dan mengoptimalkan modal serta menekan hutang lancar sehingga bank dapat membayar kewajiban hutang jangka pendek atau yang segera jatuh tempo. Bank dapat mengurangi pengeluaran. Kemudian pada perhitungan rentabilitas Bank BPR Cakra Danarta juga mengalami kerugian setiap tahunnya karena pendapatan semakin berkurang namun pengeluaran tetap seperti keperluan membayar biaya operasional dan biaya non operasional. Kemudian jika ingin mendapatkan laba bank seharusnya meningkatkan pinjaman nasabah yang menunjukkan kemampuan Bank dalam menghasilkan laba bank. Kemudian meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan likuiditas, rentabilitas dan mengembangkan sumber daya manusia supaya memiliki kinerja yang baik agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup PT BPR Cakra Danarta.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data-data yang sudah diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa likuiditas perusahaan dikatakan sehat pada Cash Ratio karena hasil nya >3% standart Bank Indonesia. Namun pada perhitungan Loan to Deposit Ratio dan Loan to Asset Ratio dikatakan Tidak Sehat dikarenakan hasil perhitungan dari semua rasio menunjukkan berada dibawah standar industri. Rentabilitas perusahaan dikatakan tidak sehat dari perhitungan BOPO, ROA dan ROE hasil perhitungan hampir dari semua rata-rata rasio menunjukkan tidak sesuai standar bank indonesia

dari tahun 2012 sampai 2016. Kesehatan Keuangan dari Segi Rasio Likuiditas dan rasio Rentabilitas dari hasil perhitungan laporan keuangan selama 5 (lima) tahun dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 menunjukkan kinerja keuangan bank tersebut Tidak Sehat dikarenakan angka tersebut berada dibawah rata-rata standar bank Indonesia. Rendahnya tingkat keuntungan dari investasi yang telah dilakukan oleh pemilik modal dan rendahnya margin laba karena rendahnya pendapatan namun pengeluaran tinggi menyebabkan kinerja keuangan PT. BPR Cakra Danarta berada di kondisi yang tidak sehat.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang dilaksanakan dalam penelitian dan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mencoba menuangkan saran bagi peningkatan kinerja perusahaan. Data pada PT. BPR Cakra Danarta menunjukan perkembangan likuiditas yang kurang sehat kecuali pada *Cash Ratio*. Rentabilitas pada PT BPR Cakra Danarta yang juga tidak sehat menurut standar bank indonesia. Dalam hal ini bank harus lebih berhati-hati dalam menyalurkan kredit kepada masyarakat yang bersumber dari tabungan dan deposito untuk menghindari terjadinya kredit bermasalah, supaya bank dianggap sehat, sesuai dengan standar-standar kesehatan bank yang telah ditetapkan oleh standar bank indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Dirgantoro, D. Analisis Pengaruh Kemampuan Modal Dan Likuiditas Terhadap Keuntungan Perbankan Nasional Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2013-2018. Universitas Pamulang
- Fahmi, Irham. *"Pengantar Manajemen Keuangan"* . CV, Alfabeta, Bandung:2011.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2013. *"Analisis Kritis atas Laporan Keuangan"* Cetakan kesebelas, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta
- Hasibuan, Malayu, *"Manajemenj Dasar, Pengertian dan Masalah"*,Edisi Revisi Cetakan kedelapan, PT Bumi Askara, Jakarta,2012.
- Horne, James C. Van dan John M Wachowicz, Jr. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan (Edisi 13)*.
- Kasmir, 2009. *Analisis Laporan Keuangan* . Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, *"Pengantar Manajemen Keuangan"* . Kencana Prenada Media Grup, Jakarta: 2010.
- Munawir, S., *"Analisis Laporan Keuangan, Edisi Ke-4, Halaman tiga puluh satu"* Penerbit Liberty. Yogyakarta: 2012.
- Ruswandi, A. (2017). Analisis rasio likuiditas dan rasio rentabilitas terhadap kinerja perusahaan pada pt. Bank rakyat indonesia tbk tahun 2007-2016. Universitas Pamulang
- Sugiyono. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B"*, Penerbit CV, Alfaeta, Bandung 2010.
- Supatmin, S. (2018). Analisis Pengaruh Likuiditas, Solvabilitas Dan Rentabilitas Terhadap Sisa Hasil Usaha Pada Koperasi Simpan Pinjam "PDW" Group. *Disrupsi Binis*, 1(1). Universitas Pamulang.

PENGARUH CAR DAN LDR TERHADAP ROA PADA PT BANK CENTRAL ASIA, Tbk PERIODE TAHUN 2006-2017

Diana Riyana Harjayanti, Herawati Ayu Agustin

Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
Dosen01788@unpam.ac.id
herawati.ayu24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Loan To Deposit Ratio* (LDR) Terhadap *Return On Asset* (ROA) selama periode tahun 2006-2017. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu laporan keuangan perusahaan dan ringkasan kinerja keuangan yang dipublikasikan melalui halaman www.bca.co.id. Sampel dari penelitian ini menggunakan 1 perusahaan perbankan yang sudah terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2006-2017. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t untuk menguji koefisien regresi parsial dan uji F untuk menguji keberartian pengaruh secara bersama-sama. Selain itu juga dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji linieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pengujian parsial bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA) dan *Loan To Deposit Ratio* (LDR) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA). Sedangkan secara simultan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Loan To Deposit Ratio* (LDR) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Return On Asset* (ROA).

Kata Kunci: *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Loan to Deposit Ratio* (LDR), dan *Return On Asset* (ROA).

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank adalah badan usaha yang melakukan kegiatan usaha dengan cara menghimpun dana dari pihak yang kelebihan dana dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat yang membutuhkan dana berupa pinjaman (kredit) serta memberikan jasa-jasa bank lainnya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat banyak.

Perbankan adalah suatu industri yang bergerak di bidang keuangan yang berperan dalam kemajuan perekonomian suatu negara. Perbankan adalah lembaga yang memiliki peran intermediasi atau sebagai perantara antara pihak yang kelebihan dana (*surplus spending unit*) dengan pihak yang kekurangan dana (*defisist spending unit*) yang secara tidak langsung membantu perputaran uang dalam masyarakat.

Semakin ketatnya persaingan di sektor perbankan, kepercayaan terhadap bank dari masyarakat harus tetap dijaga karena dengan kepercayaan dari masyarakat dapat mendorong kemajuan perusahaan di bidang perbankan. Mengingat fungsi, posisi dan peranan bank di tengah-tengah masyarakat yang begitu strategis, maka penting melakukan pengukuran tingkat kesehatan bank agar kelak bank dapat mempertahankan kepercayaan masyarakat dan tetap memperkuat posisinya sebagai bank transaksi yang di percaya oleh kalangan pemerintah maupun swasta dalam mengelola keuangannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh *Capital Adequacy Ratio (CAR)* *Loan to Deposit Ratio (LDR)* Terhadap *Return On Asset (ROA)* Pada PT. Bank Central Asia Tbk Periode 2006-2017”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh *Capital Adequacy Ratio (CAR)* Terhadap *Return On Asset (ROA)* pada Bank Central Asia Tbk ?
- 2) Bagaimana pengaruh *Loan to Deposit Ratio (LDR)* Terhadap *Return On Asset (ROA)* pada Bank Central Asia Tbk ?
- 3) Bagaimana pengaruhn *Capital Adequacy Ratio (CAR)* dan *Loan to Deposit Ratio (LDR)* terhadap *Return On Asset (ROA)* pada Bank Central Asia Tbk ?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh CAR terhadap ROA secara parsial pada Bank Central Asia Tbk.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh LDR terhadap ROA secara parsial pada Bank Central Asia Tbk.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh CAR dan LDR terhadap ROA simultan pada Bank Central Asia Tbk.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Capital Adequacy Ratio (CAR)*

Menurut Kasmir (2014:46), CAR adalah perbandingan rasio tersebut antara modal terhadap Aktiva Tertimbang Menurut Risiko dan sesuai ketentuan pemerintah. Berdasarkan (Lukman Dendawijaya, 2009) besarnya CAR suatu bank dapat dihitung dengan rumusk sebagai berikut:

$$CAR = \frac{\text{Modal Bank}}{\text{Aktiva Tertimbang Menurut Risiko}} \times 100\%$$

2.2 *Loan to Deposit Ratio (LDR)*

Loan to Deposit Ratio menurut Rivai, *et al.* (2007:394) adalah rasio yang mengukur perbandingan jumlah kredit yang diberikan bank dengan dana yang diterima oleh bank yang menambahkan kemampuan bank dalam membayar kembali penarikan sebagai sumber likuiditas. Menurut Sudirman (2013:158), rasio LDR dapat dirumuskan sebagai berikut:

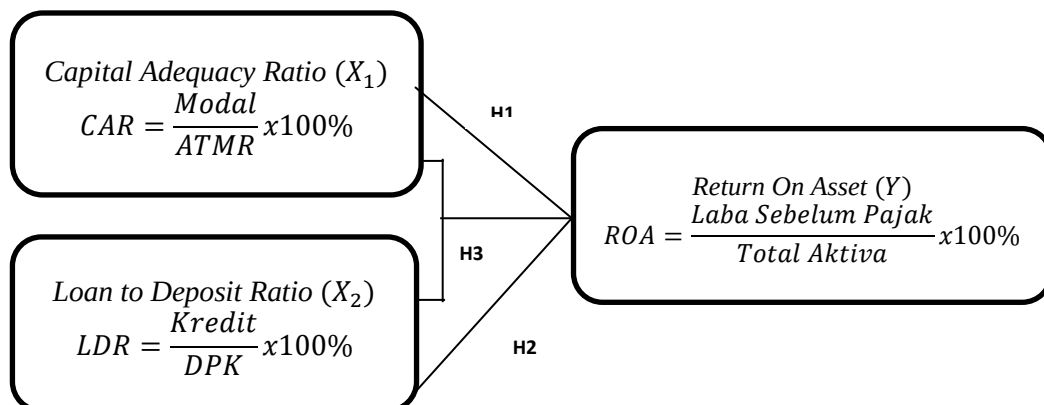
$$LDR = \frac{Kredit}{Dana\ Pihak\ Ketiga} \times 100\%$$

2.3 *Return On Asset (ROA)*

Menurut Hasibuan (2009:100), ROA adalah perbandingan (rasio) laba sebelum pajak selama 12 bulan terakhir terhadap rata-rata volume usaha dalam periode yang sama. Menurut Hasibuan (2009:10), rasio ROA dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$ROA = \frac{Laba\ Bersih\ Sebelum\ Pajak}{Total\ Aktiva} \times 100\%$$

2.4 *Kerangka Berpikir*



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.5 *Hipotesis*

Menurut Sugiyono (2010:93), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_{0_1} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Bank Central Asia Tbk.
- H_{a_1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Capital Adequacy Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Bank Central Asia Tbk.
- H_{0_2} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Loan to Deposit Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Bank Central Asia Tbk.
- H_{a_2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Loan to Deposit Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Bank Central Asia Tbk.

$H0_3$: Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara *Capital Adequacy Ratio* dan *Loan to Deposit Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Bank Central Asia Tbk.

Ha_3 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara *Capital Adequacy Ratio* dan *Loan to Deposit Ratio* terhadap *Return On Asset* pada PT. Bank Central Asia Tbk

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif sehingga peneliti dapat mengetahui nilai dari suatu variabel dan menguji kebenaran pengaruh CAR dan LDR terhadap ROA.

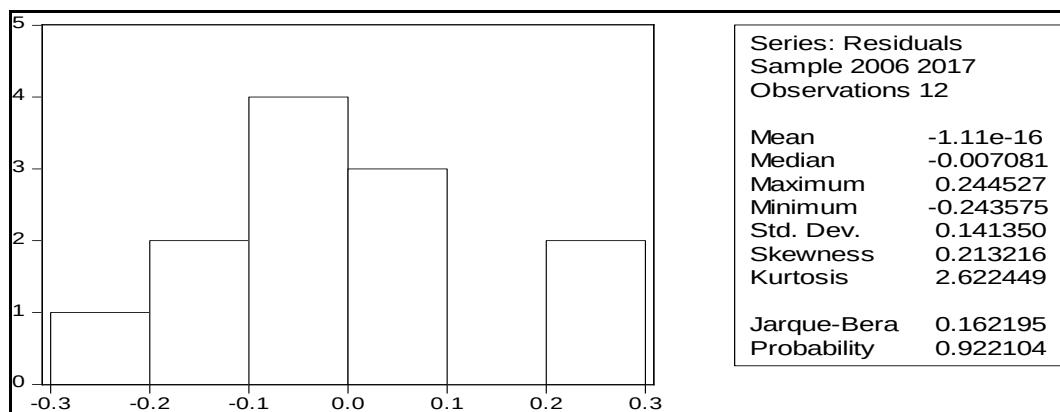
Penelitian ini dilakukan pada Bank Central Asia Tbk, penelitian ini menggunakan data sekunder yang berupa Laporan Keuangan periode 2006-2017.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



sumber: Output Eviews 9.0

Gambar 4.1
Grafik Histogram Regresi

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa nilai Probability JB hitung sebesar $0,162195 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	Variance	VIF	VIF
C	0.086576	42.54354	NA
CAR	0.000182	28.14905	1.014872
LDR	9.92E-06	21.07233	1.014872

sumber: Output Eviews 9.0

Berdasarkan tabel diatas dengan melihat kolom *Centered VIF* dari variabel CAR dan LDR sebesar 1,014872 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena *Centered VIF* < 10, yaitu sebesar 1,014872 dan 1,04872.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.3
Hasil Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
F-statistic	0.687775	Prob. F(2,7)	0.5337
Obs*R-squared	1.970808	Prob. Chi-Square(2)	0.3733

sumber: *Output Eviews 9.0*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat nilai *Prob. F* (2,7) atau dapat disebut juga F hitung sebesar 0,5337. Nilai *Prob. F* > dari alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: Glejser			
F-statistic	3.468557	Prob. F(2,9)	0.0764
Obs*R-squared	5.223366	Prob. Chi-Square(2)	0.0734
Scaled explained SS	4.850972	Prob. Chi-Square(2)	0.0884

(sumber: *Output Eviews 9.0*)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dengan melihat hasil *Prob. F* (2,9) atau disebut juga F hitung yang sebesar 0,0764 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (homokedastisitas) karena 0,0764 (*Prob. F*) > α .

4.1.2 Uji Linieritas

Tabel 4.5
Hasil Uji Linieritas

Ramsey RESET Test			
Equation: UNTITLED			
Specification: ROA C CAR LDR			
Omitted Variables: Squares of fitted values			
	Value	df	Probability
t-statistic	0.131211	8	0.8988
F-statistic	0.017216	(1, 8)	0.8988
Likelihood ratio	0.025797	1	0.8724

sumber: *Output Eviews 9.0*

Berdasarkan tabel 4.7 dengan melihat nilai Prob. F hitung yang terletak pada baris F-statistic kolom Probability diketahui bahwa nilainya sebesar 0,8988 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi linieritas.

4.1.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.6
Hasil Koefisien Determinasi

Dependent Variable: ROA Method: Least Squares Date: 03/24/19 Time: 20:20 Sample: 2006 2017 Included observations: 12				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.956526	0.294237	6.649482	0.0001
CAR	0.026463	0.013489	1.961736	0.0814
LDR	0.016497	0.003149	5.238441	0.0005
R-squared	0.792052	Mean dependent var		3.475833
Adjusted R-squared	0.745841	S.D. dependent var		0.309969
S.E. of regression	0.156269	Akaike info criterion		-0.662163
Sum squared resid	0.219779	Schwarz criterion		-0.540937
Log likelihood	6.972980	Hannan-Quinn criter.		-0.707046
F-statistic	17.14000	Durbin-Watson stat		2.180586
Prob(F-statistic)	0.000853			

sumber: Output Eviews 9.0

Dari hasil output diatas dapat diketahui nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,745841, artinya variasi seluruh variabel bebas (*Capital Adequacy Ratio* dan *Loan to Deposit Ratio*) dapat mempengaruhi variabel terkait sebesar 0,745841 (74,58%). Sedangkan sisanya sebesar 25,42% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.1.4 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7
Regresi Linier Berganda

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.956526	0.294237	6.649482	0.0001
CAR	0.026463	0.013489	1.961736	0.0814
LDR	0.016497	0.003149	5.238441	0.0005

sumber: Output Eviews 9.0

Berdasarkan hasil output diatas terdapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 + b_2$$

Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,956526 + 0,026463 (CAR) + 0,016497 (LDR)$$

Dari persamaan regresi linier diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1.) Nilai konstan (α) adalah 1,956526, ini dapat diartikan bahwa *Capital Adequacy Ratio* dan *Loan To Deposit Ratio* adalah 0, maka nilai *Return On Asset* adalah 1,956526.
- 2.) Nilai Koefisien regresi variabel *Capital Adequacy Ratio* (X1) bernilai positif yaitu 0,026463, hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Capital Adequacy Ratio* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *Return On Asset* sebesar 0,026463 secara positif *Capital Adequacy Ratio* berjalan searah dengan ROA, dengan asumsi variabel lainnya tetap (variabel lain sama dengan 0).
- 3.) Nilai Koefisien regresi variabel *Loan To Deposit Ratio* (X2) bernilai positif yaitu 0,016497, hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Capital Adequacy Ratio* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *Return On Asset* sebesar 0,016497 secara positif *Loan To Deposit Ratio* berjalan searah dengan ROA, dengan asumsi variabel lainnya tetap (variabel lain sama dengan 0).

4.1.5 Uji Parsial (t)

1) CAR Terhadap ROA

Tabel 4.8
Uji Parsial CAR terhadap ROA

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.865845	0.453528	6.319004	0.0001
CAR	0.035017	0.025561	1.369907	0.2007

sumber: Output Eviews 9.0

Berdasarkan dari tabel 4.9 diketahui bahwa nilai t_{hitung} *Capital Adequacy Ratio* (CAR) sebesar 1,369907 < dari nilai t_{tabel} sebesar 2,26216 dengan tingkat *Prob.* sebesar 0,2007 > 0,05 dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, CAR secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA.

2) LDR Terhadap ROA

Tabel 4.11
Uji Parsial LDR terhadap ROA

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.369526	0.233000	10.16963	0.0000
LDR	0.017245	0.003543	4.866735	0.0007

sumber: Output Eviews 9.0

Berdasarkan dari tabel 4.10 diketahui bahwa nilai t_{hitung} *Loan to Deposit Ratio* (LDR) sebesar 4,866735 > dari nilai t_{tabel} sebesar 2,26216 dengan tingkat *Prob.* sebesar 0,0008 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial *Loan to Deposit Ratio* LDR berpengaruh signifikan terhadap ROA.

4.1.6 Uji Simultan (F)

Tabel 4.12
Uji Simultan CAR dan LDR terhadap ROA

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.956526	0.294237	6.649482	0.0001
CAR	0.026463	0.013489	1.961736	0.0814
LDR	0.016497	0.003149	5.238441	0.0005
R-squared	0.792052	Mean dependent var		3.475833
Adjusted R-squared	0.745841	S.D. dependent var		0.309969
S.E. of regression	0.156269	Akaike info criterion		-0.662163
Sum squared resid	0.219779	Schwarz criterion		-0.540937
Log likelihood	6.972980	Hannan-Quinn criter.		-0.707046
F-statistic	17.14000	Durbin-Watson stat		2.180586
Prob(F-statistic)	0.000853			

sumber: Output Eviews 9.0

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 17,14000 > dari nilai F_{tabel} sebesar 4,26 dengan tingkat *Prob (F-statistic)* atau F hitung sebesar 0,000853 < 0,05 dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Asset* (ROA)

Berdasarkan dari tabel 4.9, diketahui bahwa nilai t_{hitung} *Capital Adequacy Ratio* (CAR) sebesar 1,440532 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,81246 dengan tingkat *Prob.* sebesar 0,1803 > 0,05 dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, CAR secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA. Berdasarkan dari tabel 4.9 diketahui bahwa nilai t_{hitung} *Capital Adequacy Ratio* (CAR) sebesar 1,369907 < dari nilai t_{tabel} sebesar 2,26216 dengan tingkat *Prob.* sebesar 0,2007 > 0,05 dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, CAR secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA.

4.2.2 Pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) terhadap *Return On Asset* (ROA)

Berdasarkan dari tabel 4.10 diketahui bahwa nilai t_{hitung} *Loan to Deposit Ratio* (LDR) sebesar 4,866735 > dari nilai t_{tabel} sebesar 2,26216 dengan tingkat *Prob.* sebesar 0,0008 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial *Loan to Deposit Ratio* LDR berpengaruh signifikan terhadap ROA.

4.2.3 Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) terhadap *Return On Asset* (ROA)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 17,14000 > dari nilai F_{tabel} sebesar 4,26 dengan tingkat *Prob (F-statistic)* atau F hitung sebesar

$0,000853 < 0,05$ dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA).

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT Bank Central Asia Tbk. periode 2006-2017. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat tabel 4.9 diketahui bahwa nilai t_{hitung} *Capital Adequacy Ratio* (CAR) sebesar 1,369907 < dari nilai t_{tabel} sebesar 1,81246 dengan tingkat *Prob.* sebesar 0,2007 > 0,05 dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, CAR secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA.

Sedangkan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT Bank Central Asia Tbk. Periode 2006-2017. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat Berdasarkan dari tabel 4.10 diketahui bahwa nilai t_{hitung} *Loan to Deposit Ratio* (LDR) sebesar 4,866735 > dari nilai t_{tabel} sebesar 1,81246 dengan tingkat *Prob.* sebesar 0,0008 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial *Loan to Deposit Ratio* LDR berpengaruh signifikan terhadap ROA.

Dan hasil pengujian secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa variabel *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap *Return On Asset* (ROA) pada PT Bank Central Asia Tbk. Periode 2006-2017. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat tabel 4.11 diatas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 17,14000 > dari nilai F_{tabel} sebesar 4,26 dengan tingkat *Prob* (*F-statistic*) atau F hitung sebesar 0,000853 < 0,05 dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset* (ROA).

Selain itu berdasarkan uji koefisien determinasi (r^2) diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,745841, artinya variasi seluruh variabel bebas (*Capital Adequacy Ratio* dan *Loan to Deposit Ratio*) dapat mempengaruhi variabel terkait sebesar 0,745841 (74,58%). Sedangkan sisanya sebesar 25,42% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

5.2 Saran

Perbankan khususnya BCA sebaiknya memperhatikan variabel yang berpengaruh dari penelitian ini yaitu CAR dan LDR. Meningkatnya current ration akan meningkatkan ROA dan meningkatkan LDR juga akan meningkatkan ROA asalkan kredit yang diberikan dilakukan secara prudential dan compliance terhadap ketentuan yang ada sehingga dapat terhindar dari kredit yang bermasalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, E. Zaenal. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Pustaka Alvabet
- Bernardin, Deden Edwar Yokeu, “Pengaruh CAR Dan LDR Terhadap ROA”, *Ejournal bsi*, 4:2, 2355-0295, (2016).
- Darmawi, Herman. 2011. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Dendawijaya, Lukman. 2009. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Fajar, Rizky Kurnia. “Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR) Dan Loan To Deposit Ratio (LDR) Terhadap Profitabilitas Return On Asset (ROA) PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.Tahun 2007-2016”. Skripsi, 2017 Universitas Pamulang
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harahap, Sofyan Syafri. 2010. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Cetakan 11. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi cetakan ketigabelas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herlina, Desy. “Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR) Dan Loan to Deposit Ratio (LDR) Terhadap Return On asset (ROA) Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Periode Tahun 2012-2016”. Skripsi, 2018 Universitas Pamulang
- Jannah, Rizka Raudatul. “Pengaruh Loan To Deposit Ratio (LDR) Dan Capital Adequacy Ratio (CAR) Terhadap Return On Asset (ROA) (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk)”. Skripsi, 2017 Universitas Pamulang
- Jumhana, R. Chepi Safei, “Pengaruh Loan to Deposit Ratio (LDR) dan Capital Adequacy Ratio (ROA) Terhadap Profitabilitas (ROA) Pada PT. Bank Mandiri Tbk Tahun 2005-2014”, *Jurnal Semarak*, 1:1, 116-129, (2018)
- Kasmir. 2008. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2009. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Kencana
- Kasmir. 2012. *Analisa Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2014. *Analisa Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kurniawati, Lina. “Analisis Perbandingan Tingkat Kesehatan Bank Berdasarkan Metode RGEC (Studi Kasus: BRI Dan BCA 2010-2015)”. Proposal Skripsi, 2017 Universitas Esa Unggul
- Larasatih, Dwi. “Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR) dan NetInterest Margin (NIM) Terhadap Profitabilitas (ROA) Pada PT BCA Tbk Tahun 2007-2016”. Skripsi, 2017Universitas Pamulang
- Lutfiansa, Ivan. “Pengaruh Loan To Deposit Ratio (LDR) Dan Non Performing Loan (NPL) Profitabilitas(ROA) Pada PT BCA Tbk”. Skripsi, 2017 Universitas Pamulang
- Muttaqin, Husein Fajri, “Pengaruh CAR, BOPO, NPL Dan LDR Terhadap ROA Pada Bank Konvensional Di Indonesia (Studi Kasus Pada Bank

- Konvensional Yang Terdaftar Di BEI)", *Ejournal Administrasi Bisnis*, 5:4, 1229-1240, (2017).
- Paramartha, Dewa Gede Derian Angga, dan Mustanda, I Ketut, "Analisis Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Pada PT. Bank Central Asia Tbk Berdasarkan Metode RGEC", *Ejurnal Manajemen Unud*, 6:1, 32-59, (2017)
- Paramartha, I Made, dan Darmayanti, Ni Putu Ayu, "Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Dengan Metode RGEC Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk", *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6:2, 948-974, (2017)
- Peraturan Bank Indonesia No.9/7/PBI/2007
- Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/1/PBI/2011 tanggal 5 Januari 2011 Pasal 1 Ayat 4
- Prabowo, Lutfi Damar " *Pengaruh BOPO Dan Loan To Deposit Ratio Terhadap Return On Asset Studi Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk*". Skripsi, 2017 Universitas Pamulang
- Pramana, Komang Mahendra, dan Artini, Luh Gede Sri, "Analisis Tingkat Kesehatan Bank (Pendekatan RGEC) Pada Bank Danamon Indonesia Tbk", *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5:6, 3849-3878, (2016).
- Pratiwi, Luh Putu Sukma, dan Wiagustini, Ni Luh Putu, " Pengaruh CAR, BOPO, NPL, dan LDR Terhadap Profitabilitas", *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5:4, 2137-2166, (2015)
- Rhamadan, Muhamad Syarul. "Analisis Perhitungan Laba Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO), Non Performing Loan (NPL), Capital Adequacy Ratio (CAR) Dan Pengaruh Laba Bersih PT Bank Negara Indonesia, Tbk (Periode 2007-2016)". Skripsi, 2017 Universitas Pamulang
- Ryansyah, Helmy. "Pengaruh Capital Adequacy Ratio Dan Loan To Deposit Ratio Terhadap Return On Asset Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk". Skripsi, 2017 Universitas Pamulang
- Sari, Anisa Permata. "Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR) Dan Non Performing Loan (LDR) Terhadap Penyaluran Kredit Pada PT Bank Central Asia, Tbk (Periode 2011-2016)". Skripsi, 2018 Universitas Pamulang
- SE BI No. 6/23/DPNP tahun 2012
- Shafira, Heidy. "Pengaruh Capital Adequacy Ratio Dan Non Performing Loan Terhadap Return On asset Pada PT Bank Central Asia (Persero) Tbk". Skripsi, 2017 Universitas Pamulang
- Sudana, I Made. 2011. *Manajemen Keuangan Perusahaan Teori & Praktik*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, ALFABET, cv, Bandung
- Surat Edaran Bank Indonesia No. 13/24/DPNP tanggal 25 Oktober 2011 Undang - Undang RI No. 10 Tahun 1998
- Suyanto. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Taufik, Rahmat. "Pengaruh Loan To Deposit Ratio (LDR) Dan Non Performing Loan (LDR) Terhadap Return On Asset (ROA) (studi Kasus Pada PT Bank Central Asia, Tbk)". Skripsi, 2018 Universitas Pamulang
- Undang - Undang RI No. 7 tahun 1992 Tentang perbankan Pasal 29

- Vernanda, Shinta Dewi, dan Widyarti, Endang Tri, "Analisis Pengaruh CAR, LDR, NPL, BOPO, dan SIZE terhadap ROA", *Diponegoro Journal Of Management*, 5:3, 23373782, (2016)
- Yuli. "Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR) Dan Loan To Deposit Ratio (LDR) Terhadap Return On Asset (ROA) Pada PT Bank Mandiri Tbk Tahun 2006-2015". Skripsi, 2017 Universitas Pamulang

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT RODA PRIMA LANCAR TANGERANG
(DIVISI PLATING)**

Irvan Fauzi, Julfi Muliana

Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
dosen01073@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Prima Lancar. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 55 responden. Alat analisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi dan determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,8%. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,439 > 2,006$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Roda Prima Lancar. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,2%. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,133 > 2,006$) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Roda Prima Lancar. Uji simultan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,2%, sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($20,592 > 3,170$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Prima Lancar.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini perkembangan teknologi yang semakin pesat menyebabkan lingkungan usaha menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan mengakibatkan peluang untuk survive menjadi kecil. Kunci keberhasilan perusahaan dalam memenangkan persaingan antar perusahaan lain terletak pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu yang sangat penting adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset utama. Pentingnya sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan membuat perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan, komunikasi yang baik, dan benar kepada seluruh karyawannya sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya

dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan yang efektif dan benar merupakan salah satu segi dari keefektifan kerja karyawan.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Miftah Thoha, 2010:9). Kemampuan pengambilan keputusan merupakan kriteria yang utama dan penting dalam penilaian efektivitas kepemimpinan seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha – usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan dan bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah karena tujuan perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperhatikan apabila perusahaan ingin mencapai tujuannya. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif, baik manajer dari tingkat bawah, tingkat menengah, dan tingkat atas, maupun staf perusahaan dalam berkomunikasi secara benar dan efektif. Di samping kepemimpinan yang efektif juga diperlukan budaya organisasi yang baik pula untuk menunjang tujuan organisasi.

Budaya merupakan hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari – hari yang diterapkan dalam kehidupan dengan periode waktu yang lama, mempengaruhi pola pembentukan serta memiliki pengaruh jangka panjang. Budaya bukan tidak mungkin diubah asalkan ada keinginan dan semangat yang kuat untuk melakukan perubahan itu. Karakteristik budaya organisasi meliputi cara – cara bertindak, nilai – nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahannya sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya menurut Robbins (1998) dalam Rahma (2013:3).

Kinerja memiliki pengaruh karir pekerja dan perkembangan suatu organisasi, pendidikan serta pelatihan secara langsung terhadap kemampuan dan prestasi pekerja. Perbaikan proses kinerja dan kinerja organisasi memiliki peluang perusahaan untuk tumbuh dan berkembang. Kemampuan interpersonal merupakan kemampuan bekerja sama dengan orang lain, bernegosiasi, dan komunikasi sedangkan hubungan konseptual merupakan kemampuan dalam memahami suatu konsep yang di tuangkan dalam pemahaman tugas, fungsi – fungsi pertanggung jawaban, kualifikasi kerja, pemecahan masalah, sikap kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya. Kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena para individu yang tepat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu sejalan dengan kinerja organisasi.

Berdasarkan data-data yang diperoleh di PT RODA PRIMA LANCAR Tangerang menunjukan bahwa pimpinan atau atasan sangat aktif dalam upaya memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini ditunjukan

dengan adanya program pelatihan setiap tahun bagi karyawan hal ini untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan. PT RODA PRIMA LANCAR tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia yang ada sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi pada setiap perusahaan seperti senioritas juga dirasakan pada PT RODA PRIMA LANCAR mengakibatkan setiap karyawan satu sama lain menjadi khawatir dan was – was dalam menjalankan tugasnya. Konflik kepentingan antara nilai pribadi yang dianut atau antara peraturan yang berlaku dengan tujuan yang hendak dicapai sebagian individu yang kurang bermoral mengejar tujuan dengan mengabaikan peraturan. Saat ini PT RODA PRIMA LANCAR Tangerang memiliki 1500 karyawan yang tersebar pada beberapa divisi yang memiliki kepentingan dan keunggulan di masing – masing kegiatan, berikut datanya:

Tabel 1.1
Data jumlah karyawan PT. Roda Prima Lancar Periode Juni 2018

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Welding	455
2	Press Shop	175
3	Sprocket	140
4	Alat Berat	65
5	Heading	110
6	Painting	55
7	Plating	80
8	MC Engine	226
9	WH & Delivery	60
10	Purchasing	15
11	Quality Ass	25
12	Process Eng	23
13	Engineering	15
14	PCC	20
15	Finance & ACC	24
16	HRD & GA	12
Total		1500

Sumber: PT Roda Prima Lancar

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis menerangkan dan membahas judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT RODA PRIMA LANCAR TANGERANG (DIVISI PLATING)”** sebagai pedoman dalam kelangsungan suatu perusahaan di masa yang akan datang.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah sebagaimana diuraikan diatas, maka dapat dirangkum kedalam beberapa perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT RODA PRIMA LANCAR?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT RODA PRIMA LANCAR?
- 3) Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT RODA PRIMA LANCAR?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT RODA PRIMA LANCAR
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT RODA PRIMA LANCAR
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT RODA PRIMA LANCAR

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Miftah Thoha, 2010:9). Adapun indikator yang digunakan meliputi: Inovator, Komunikator, Motivator dan kontroler.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah karakteristik budaya organisasi meliputi cara – cara bertindak, nilai – nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya (Robbins (1998) dalam Rahma, 2013:3). Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kedisiplinan, Ketepatan, Keramahan, dan Ketanggapan

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:67). Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab.

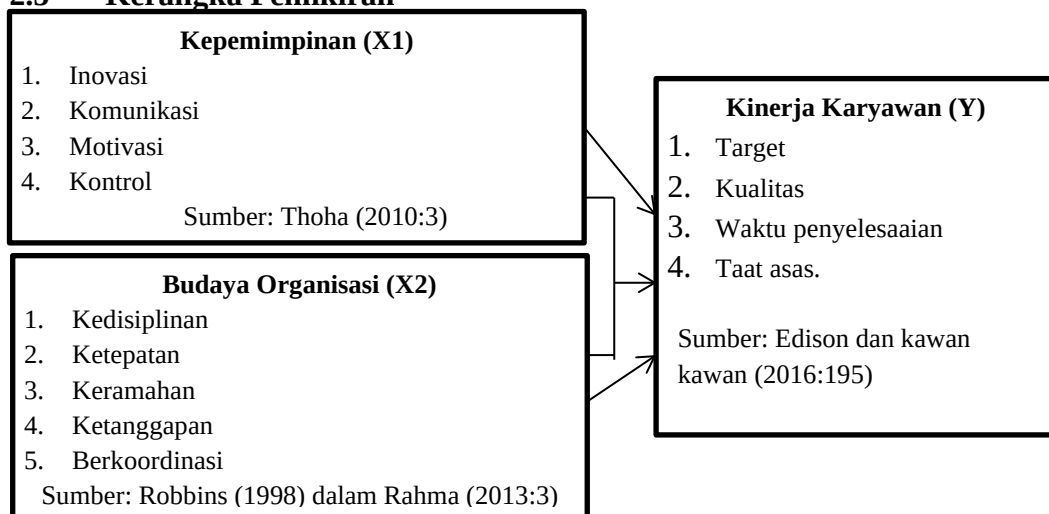
2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan suatu kesimpulan yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang

dikumpulkan. Adapun hipotesis pada penelitian ini di simpulkan sementara adalah sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2) Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- 3) Kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama – sama.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Divisi Painting PT. Roda Prima Lancar - Tangerang, yang beralamat di Jl. Gatot Subroto Km. 4 (Komplek Industri Kali Sabik) Desa Jatiuwung, Tangerang- Indonesia. Penelitian dilakukan mulai dari tanggal 1 Januari 2019 sampai dengan maret 30 April 2019.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif yaitu perhitungan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel. Menurut Sugiyono (2016:36), tujuan dari penelitian asosiatif adalah untuk mengidentifikasi sebab akibat antara variabel-variabel yang berfungsi sebagai penyebab dan variabel mana berfungsi sebagai akibat. Sedangkan tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi *Plating* PT. Roda Prima Lancar – Tangerang sebanyak 80 orang.

Menurut Sugiyono (2010:128), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan biaya, tenaga, waktu, maka penelitian menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *plating* PT Roda Prima Lancar sebanyak 80 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer diperoleh menggunakan teknik observasi, wawancara, dan angket/kuesioner. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Roda Prima Lancar

PT. Roda Prima Lancar dahulu bernama PT. Roda Pelita Cycle Industri yang didirikan pada pertengahan bulan Oktober 1892. Perusahaan ini adalah perusahaan keluarga yang bergerak di bidang komponen sepeda dengan fasilitas BKPM atau PMDN. Perusahaan ini menyerap tenaga kerja 150 orang, dengan Direktur Utama Bapak Ho Aiking sampai tahun 1086 dengan akte notaris No. 104 j.I.Rorowuntu. Tahap pengembangan berkanjut dari tahun ke tahun sampai dengan tahun 1985 perusahaan mendapat kepercayaan dari PT. Federal Motor untuk mensuplai *spare part* sepeda motor Honda. Dengan kepercayaan tersebut PT Roda Pelita Cycle Industri mendapatkan tambahan modal dengan akte-akte perusahaan dan merubah pula nama PT. Roda Pelita Cycle Industri menjadi PT. Roda Prima Lancar (RPL) pada bulan September 1986 dengan Direktur Utama Bapak Sunaryo Honggoh. Dengan perubahan tersebut serta perluasan izin industri untuk memproduksi komponen sepeda motor, perusahaan ini mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 950 karyawan serta penambahan jumlah mesin dan peralatan yang dibutuhkan untuk perluasan gedung pun dilakukan. Perkembangan dengan pesat terjadi. Ini dapat dilihat dari hasil produksi dan meningkatnya jumlah pesanan. Selain itu perusahaan ini juga menerima jasa dari perusahaan lain untuk memproduksi komponen sesuai pesanan yang disesuaikan dengan mesin-mesin yang tersedia. Ini menjadikan perusahaan yang memberikan jasa. Untuk memperlancar proses produksi masih perlu dipikirkan alternatif-alternatif lain yang dapat membuat kualitas dari perusahaan ini meningkat.

4.1.2 Visi dan Misi PT Roda Prima Lancar

- 1) Visi: Menjadi Perusahaan dengan proses yang bermutu agar menghasilkan barang yang bermutu
- 2) Misi:
 - a) Proses yang bermutu agar menghasilkan barang yang bermutu.
 - b) Melakukan perbaikan mutu proses yang berkesinambungan.
 - c) Membudayakan 5K di lingkungan kerja.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas peneliti menggunakan SPSS versi 22 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika *Cronbach's Alpha* > 0,30, maka instrumen valid
- 2) Jika *Cronbach's Alpha* < 0,30, maka instrumen tidak valid.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Item Kuesioner	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standard Cronbach's Alpha</i>	Kep
1. Pemimpin memberi gagasan dan ide-ide baru dalam perusahaan.	0.436	0.30	Valid
2. Pimpinan terbuka terhadap ide yang diberikan karyawan	0.552	0.30	Valid
3. Pimpinan mampu mengambil risiko untuk kepentingan karyawan	0.332	0.30	Valid
4. Pimpinan memulai pembicaraan terlebih dahulu kepada karyawan dalam menuangkan masukan bagi perusahaan	0.773	0.30	Valid
5. Pimpinan memberikan arahan secara efektif dan tepat sasaran	0.461	0.30	Valid
6. Pimpinan menjadi pendengar yang baik bagi karyawan	0.462	0.30	Valid
7. Dalam memberikan motivasi pimpinan mampu mendorong karyawan untuk mengejar pekerjaan dengan baik	0.630	0.30	Valid
8. Memberikan pelatihan terbaik untuk karyawan	0.499	0.30	Valid
9. Pengukuran/penilaian karyawan oleh pimpinan memberikan dampak positif bagi perusahaan	0.327	0.30	Valid
10. Dapat memahami dengan baik pengarahan yang diarahkan pimpinan	0.379	0.30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data tabel di atas, variabel disiplin kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,30, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Item Kuesioner	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standard Cronbach's Alpha</i>	Kep
1. Melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik	0.349	0.30	Valid
2. Mentaati SOP yang telah diberikan perusahaan dengan benar	0.367	0.30	Valid
3. Datang tepat waktu	0.397	0.30	Valid
4. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	0.502	0.30	Valid
5. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan	0.535	0.30	Valid
6. Tepat sasaran dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan	0.512	0.30	Valid
7. Sebearapa mudah dalam menjalin keakraban di area perusahaan	0.613	0.30	Valid
8. Pelayanan yang diberikan perusahaan sudah memberikan kepuasan karyawan	0.596	0.30	Valid
9. Perusahaan tanggap dalam menerima keluhan dari karyawan	0.553	0.30	Valid
10. Perusahaan memberikan kualitas pelayanan yang sebaik-baiknya bagi kesejahteraan karyawan	0.625	0.30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data tabel di atas, variabel disiplin budaya organisasi (X₁) diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,30, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Kuesioner	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standard Cronbach's Alpha</i>	Kep
1. Bertanggung jawab pada tugas yang dieerikan	0.515	0.30	Valid
2. Memanfaatkan waktu kerja yang telah diberikan dengan maksimal untuk mencapai target yang diberikan perusahaan	0.602	0.30	Valid
3. Bekerja dengan maksimal untuk mencapai terget yang diberikan perusahan	0.517	0.30	Valid
4. Kemampuan dan penguasaan teknis diberikan sesuai dengan keterampilan karyawan	0.522	0.30	Valid
5. Pemberian upah seuai dengan jasa yang diberikan	0.352	0.30	Valid
6. Perusahaan memberikan kesempatan kerja yang sama bagi seluruh karyawan	0.502	0.30	Valid
7. Menyelesaian tugas yang dikerjakan tepat waktu	0.323	0.30	Valid
8. Mengatur rencana dalam melaksanakan tugas agar selesai tepat waktu	0.583	0.30	Valid
9. Konsisten dalam melaksanakan ugas yang diberikan perusahaan	0.645	0.30	Valid
10. Pantang menyerah dalam menjalankan tugas yang diberikan	0.333	0.30	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *Chronbach Alpha* lebih besar dari 0,30, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Cut Off	Keterangan
Kepemimpinan	0,643	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,675	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,648	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

4.3 Uji Normalitas

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,83062626
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,060
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, 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.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,792	4,586		2,135	,037		
	Kepemimpinan (X1)	,406	,127	,401	3,201	,002	,683	1,465
	Budaya Organisasi (X2)	,350	,125	,350	2,793	,007	,683	1,465

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan sebesar 0,683 dan budaya organisasi sebesar 0,683 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 1,465 dimana nilai tersebut kurang dari 10, Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

4.5 Uji Autokorelasi

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Autokorelasi

Model Summary^b

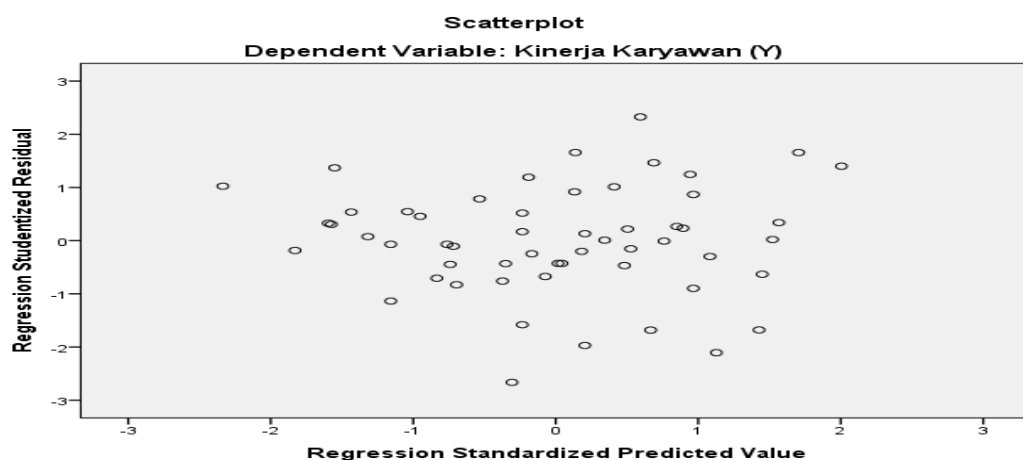
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,665 ^a	,442	,420	2,885	2,130

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (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 2.130 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4.6 Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Pengujian Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.7 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,792	4,586		2,135	,037
	Kepemimpinan (X1)	,406	,127	,401	3,201	,002
	Budaya Organisasi (X2)	,350	,125	,350	2,793	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,792 + 0,406X_1 + 0,350X_2$.

4.8 Koefisien Korelasi

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	,442	,420	2,885

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,665 artinya variabel kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

4.9 Koefisien Determinasi

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	,442	,420	2,885

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,442 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,2% sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4.10 Uji t

4.10.1 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,556	4,350		3,576	,001
Kepemimpinan (X_1)	,606	,111	,599	5,439	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,439 > 2,006$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Prima Lancar.

4.10.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,852	4,357		3,868	,000
Budaya Organisasi (X_2)	,576	,112	,576	5,133	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,133 > 2,006$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value > Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Prima Lancar.

4.11 Uji F

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342,673	2	171,337	20,592	,000 ^b
	Residual	432,672	52	8,321		
	Total	775,345	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(20,592 > 3,17)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Prima Lancar.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,599 artinya memiliki hubungan yang **sedang** dengan pengaruh sebesar 35,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(5,439 > 2,006)$ dan nilai *probability signicancy* $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Roda Prima Lancar Tangerang.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,576 artinya memiliki hubungan yang **sedang** dengan pengaruh sebesar 32,2%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(5,133 > 2,006)$ dan nilai *probability signicancy* $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Roda Prima Lancar Tangerang.
- 3) Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,792 + 0,406X_1 + 0,350X_2$, semakin tinggi kepemimpinan dan budaya organisasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,665 artinya memiliki hubungan yang **kuat** dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 44,2% sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari pengujian hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(20,592 > 3,17)$ dan nilai *probability signicancy* $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_1 diterima,

artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Prima Lancar Tangerang.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Perusahaan lebih meningkatkan keteladanan yang baik dari pimpinan, seorang pemimpin yang mampu untuk menginspirasi karyawannya dan mengambil keputusan yang tepat untuk kepentingan karyawan, sehingga karyawan dapat mencontoh hal-hal yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Perusahaan lebih memperhatikan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas, mengingat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas akan menambah efektivitas dan efisiensi produktivitas kinerja karyawan.
- 3) Perusahaan lebih memperhatikan tingkat kinerja karyawan, mengawasi kinerja karyawan agar tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik, memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal, tidak menunda tugas maupun memperlambat penyelesaian tugas yang telah diberikan.
- 4) Kontribusi pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,2%, nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan memprioritaskan karyawan dan kondisi masing-masing variabel bebas ditingkatkan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. Vol. 2 No. 3 PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis. Hal 37, 45.
- Hutasuhut, U. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada pt maxi furniture.
- Mahmuri, A. R. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada badan meteorologi, klimatologi dan Geofisika (bmkg) ciputat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2008), Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Rahma, S., Suhandana, G.A., dan Suarni, Ni kt.(2013), “ Koktribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar”.e-Journal, Vol 4:1-12
- Rovita, A. (2019). Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. JIMF (JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA), 1(1).
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV.Alfabet.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Administratif. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Rajawali Pers.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. HERO SUPERMARKET Tbk, CAB. MALL
LIVING WORLD ALAM SUTERA**

Ugeng Budi Haryoko, Angga Pratama, Munir Mubarak

Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
ugengbudiunpam@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Hero Supermarket Tbk, Cabang Mall Living World Alam Sutera, dengan hipotesis yang diuji adalah, $H_0: r_{xy} = 0$ (tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Hero Supermarket Tbk, Cabang Mall Living World Alam Sutera dan $H_0: r_{xy} \neq 0$ (adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Hero Supermarket Tbk, Cabang Mall Living World Alam Sutera. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran angket (kuesioner) yang berisi 10 pernyataan terkait variabel gaya kepemimpinan (X) dan 10 pernyataan terkait variabel kinerja (Y) kepada 44 responden yang juga merupakan karyawan PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Mall Living World Alam Sutera. Berdasarkan hasil perhitungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dengan tingkat hubungan yang kuat karena dapat dilihat dari besarnya nilai r sebesar 0,65 atau terlatak pada 0,60 - 0,799. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,4225 artinya variabel X berpengaruh kepada variabel Y sebesar 42,25%, sedangkan 57,75% variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,543 > 2,018$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Hero Supermarket Tbk, Cabang Mall Living World.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance at PT Hero Supermarket Tbk, Living World Alam Sutera Mall Branch, with the hypothesis tested is, $H_0: r_{xy} = 0$ (no influence of leadership style on the performance of employees of PT Hero Supermarket Tbk, Cabang Living World Alam Sutera Mall and $H_0: r_{xy} \neq 0$ (influence of leadership style on the performance of employees of PT Hero Supermarket Tbk, Living World Alam Sutera Mall Branch. The research method used is a quantitative method. Data collection methods carried out in this study include observation, interviews, documentation, and

questionnaires (questionnaires) containing 10 statements related to leadership style variables (X) and 10 statements related to performance variables (Y) to 44 respondents who are also employees of PT. Hero Supermarket Tbk, Living World Alam Sutera Mall Branch. Based on the results of calculations between leadership style variables (X) with employee performance (Y) shows that there is a positive influence with a strong level of relationship because it can be seen from the magnitude of the r value of 0.65 or at 0.60 - 0.799. While the determination coefficient of 0.4225 means that the variable X has an effect on the Y variable of 42.25%, while 57.75% of the Y variable is influenced by other variables. Based on the results of the t test, the value of $t_{count} > t_{table}$ ($5.543 > 2.018$), then H_0 is rejected and H_1 is accepted, so it is concluded that there is a strong and significant positive influence between leadership style on employee performance at PT Hero Supermarket Tbk, Living World Mall .

Keywords: Leadership Style and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi (instansi/perusahaan) untuk mencapai suatu tujuan tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia adalah manusia sebagai penggerak sumber daya lainnya dalam suatu organisasi, apakah itu sumber daya alam ataupun teknologi. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dengan beberapa faktor, yaitu seperti pendidikan, kedisiplinan, kinerja, kemampuan berkomunikasi dan sebagainya.

Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada disuatu perusahaan tentunya bukan perkara yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda. Untuk menyatukan banyak individu dengan karakteristik yang berbeda-beda dalam mencapai satu tujuan yang sama diperlukan peran seorang pemimpin.

Pada dasarnya setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam pola bentuk tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin yang merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan memiliki peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hero Living World Alam Sutera adalah salah satu cabang dari bisnis unit PT Hero Supermarket Tbk yang beralamat di Jalan Alam Sutera Boulevard Kavling 21, Serpong Tangerang Selatan, menjadi unit penelitian bagi penulis. Sebuah perusahaan yang ruang lingkup bisnisnya bergerak di bidang retail. Hero Living World Alam Sutera beroperasi sejak 12 Februari 2011 dimana selama perjalanannya sudah mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan. Pada

Hero Living World gaya kepemimpinan yang ada dirasa masih belum optimal dalam mempengaruhi dan memotivasi karyawan agar karyawan mau dan dapat selalu meningkatkan kinerjanya. Dalam alur komunikasi dirasa juga masih belum berjalan dengan baik, seperti masih jarang nya briefing. Dari sisi karyawanpun demikian, masih belum disadari sepenuhnya bahwa karyawan adalah asset perusahaan yang sangat berharga yang harus selalu dijaga dan dikembangkan. Didalam persaingan dunia retail, perusahaan selalu dituntut untuk dapat menghasilkan ide-ide kreatif dalam upaya menghadapi persaingan. pada Hero Living World pengelolaan sumber daya manusianya masih belum optimal. Dalam kedisiplinan juga masih minimnya kebijakan yang menindak perilaku tidak disiplin. Dari perilaku yang tidak disiplin memunculkan perilaku kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Dari beberapa permasalahan yang ada yang pada akhirnya menurunkan kedisiplinan karyawan dan bahkan dapat memunculkan perilaku keidakpedulian terhadap pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirasa perlu dilakukannya penelitian lebih mendalam dan penulis mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hero Supermarket Tbk, Cab. Mall Living World Alam Sutera”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan menyusun perumusan masalah tersebut sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gaya kepemimpinan di Hero Living World Alam Sutera?
- 2) Bagaimana kinerja karyawan di Hero Living World Alam Sutera?
- 3) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hero Living World Alam Sutera?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di Hero Living World Alam Sutera.
- 2) Untuk mengetahui kinerja karyawan di Hero Living World Alam Sutera.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hero Living World Alam Sutera.

2. Landasan Teori

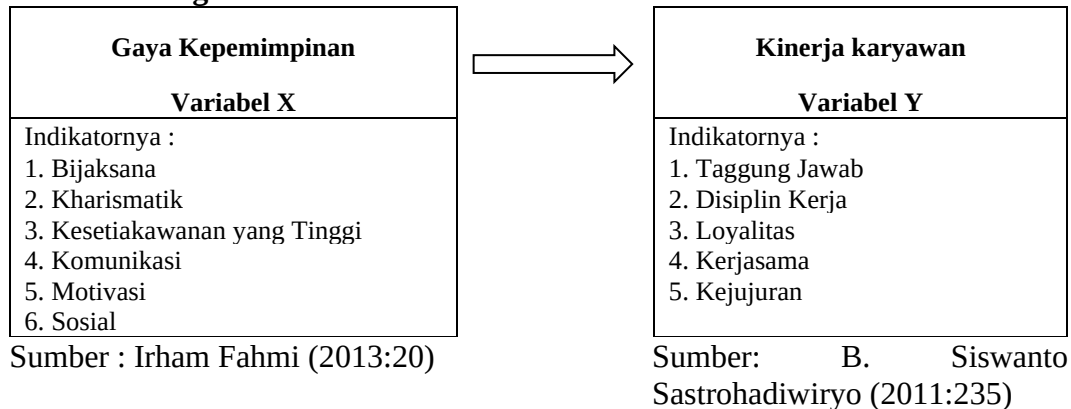
2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Stephen P. Robbins dalam Irham Fahmi (2013:15) Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Atau seorang pribadi yang, sehingga memiliki kecakapan dan kelebihan dalam suatu bidang, sehingga dia bisa mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi tercapainya sebuah tujuan. Jadi pemimpin adalah seseorang yang memiliki kelebihan sebagai predisposisi atau bakat yang dibawa sejak lahir, dan kebutuhan pada suatu zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewajiban untuk mengarahkan dan membimbing bawahannya. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungna dari bawahan, dan mampu menggerakkan bawahan kearah tujuan tertentu.

2.2 Kinerja

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:9) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran angket (kuesioner) yang berisi 10 pernyataan terkait variabel gaya kepemimpinan (X) dan 10 pernyataan terkait variabel kinerja (Y) kepada 44 responden yang juga merupakan karyawan PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Mall Living World Alam Sutera.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Validitas

4.1.1 Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.1
Rangkuman Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel
Gaya Kepemimpinan (X)

Butir Pernyataan	r	r _{tabel}	Keterangan
1	0,461	0,297	Valid
2	0,688	0,297	Valid
3	0,844	0,297	Valid
4	0,658	0,297	Valid
5	0,569	0,297	Valid
6	0,868	0,297	Valid
7	0,721	0,297	Valid
8	0,563	0,297	Valid
9	0,301	0,297	Valid
10	0,785	0,297	Valid

Sumber : data diolah oleh penulis

Dari tabel rangkuman hasil perhitungan validitas instrumen pada variabel gaya kepemimpinan di atas dapat dilihat bahwa 10 butir pertanyaan yang dijadikan sebagai instrumen pada variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid karena nilai r dari masing-masing butir pernyataan yang lebih besar dari nilai r_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5% didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,297.

4.1.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.2
Rangkuman Hasil Perhitungan Validitas instrumen Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,792	0,297	Valid
2	0,706	0,297	Valid
3	0,832	0,297	Valid
4	0,709	0,297	Valid
5	0,657	0,297	Valid
6	0,573	0,297	Valid
7	0,753	0,297	Valid
8	0,412	0,297	Valid
9	0,551	0,297	Valid
10	0,534	0,297	Valid

Sumber : data diolah oleh penulis

Dari tabel rangkuman hasil perhitungan validitas instrumen pada variabel kinerja di atas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen pada variabel kinerja dapat dikatakan valid karena nilai r dari masing-masing butir pernyataan yang lebih besar dari nilai r_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5% didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,297.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.3
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	r_{11}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,828	0,297	Reliabel
Kinerja	0,827	0,297	Reliabel

Sumber : data diolah oleh penulis

Dari tabel rangkuman di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan dan kinerja didapatkan bahwa r_{11} lebih besar dari pada r_{tabel} sehingga instrumen penelitian kedua variabel dapat dikatakan reliabel.

4.3 Hasil Analisis Data Statistik Deskriptif

4.3.1 Distribusi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.4

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Apakah menurut anda Pimpinan Hero Living World selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan perusahaan?	4	20	13	7	0	44
2	Apakah menurut anda Pimpinan Hero Living World selalu mengevaluasi kinerja secara dua arah antar pimpinan dan karyawan?	2	24	15	3	0	44
3	Apakah menurut anda Pimpinan Hero Living World memiliki kharismatik dalam memimpin?	3	24	14	3	0	44
4	Apakah menurut anda Pimpinan Hero Living World dalam setiap pengambilan keputusan selalu mementingkan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi?	3	19	19	3	0	44
5	Apakah menurut anda Pimpinan Hero Living World memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan?	2	20	21	1	0	44
6	Apakah menurut anda Pimpinan Hero Living World selalu mengkoordinasikan kegiatan bekerja?	1	26	15	2	0	44
7	Apakah menurut anda Pimpinan Hero Living World bersedia membantu dan memberikan jalan keluar didalam setiap masalah?	1	26	15	1	1	44
8	Apakah menurut anda Pimpinan Hero Living World selalu memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka?	1	17	24	2	0	44
9	Apakah menurut anda Pimpinan Hero Living World selalu menghargai dan memuji karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus?	5	22	11	6	0	44
10	Apakah menurut anda Pimpinan Hero Living World mempunyai hubungan yang baik dengan karyawan?	1	18	22	2	1	44
Total Jawaban		23	216	169	30	2	440
Persentase Jawaban (%)		5,2 %	49,1 %	38,4 %	6,8 %	0,5 %	100 %

Sumber : data diolah oleh penulis

Persentase jawaban diperoleh dari jumlah total jawaban dari masing-masing skala dibagi dengan hasil keseluruhan jawaban kuesioner, dimana hasil total jawaban adalah $23+216+169+30+2 = 440$ atau :

$$SS = \frac{23}{440} \times 100\% = 5,2\%$$

$$S = \frac{216}{440} \times 100\% = 49,1\%$$

$$KS = \frac{169}{440} \times 100\% = 38,4\%$$

$$TS = \frac{30}{440} \times 100\% = 6,8\%$$

$$STS = \frac{2}{440} \times 100\% = 0,5\%$$

Berdasarkan data yang terkumpul dari olahan hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabel diatas bahwa gaya kepemimpinan yang ditunjukkan Hero Living World tergolong cukup baik yakni 54,3%. Hal tersebut ditunjukkan oleh jawaban responden (SS+S) = (5,2%+49,1%) = 54,3%.

4.3.2 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Apakah anda setuju akan selalu melaksanakan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab?	2	23	18	1	0	44
2	Apakah anda setuju akan selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada anda?	2	22	18	2	0	44
3	Apakah anda setuju akan selalu memaksimalkan waktu kerja selama ditempat anda bekerja?	4	20	18	2	0	44
4	Apakah anda selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan?	5	22	17	0	0	44
5	Apakah anda setuju akan selalu melaksanakan tugas dengan sepeuh hati?	4	20	17	2	1	44
6	Apakah anda setuju akan selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja anda?	5	19	18	2	0	44
7	Apakah anda setuju akan saling membantu jika rekan kerja membutuhkan pertolongan?	5	23	15	0	1	44
8	Apakah anda setuju akan selalu mau bekerjasama dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan?	4	22	15	3	0	44
9	Apakah anda setuju akan selalu menjunjung tinggi kejujuran?	5	21	16	2	0	44
10	Apakah anda setuju bekerja dengan tidak membuang-buang waktu sia-sia?	3	21	16	3	1	44
Total Jawaban		39	213	168	17	3	440
Persentase Jawaban (%)		8,9 %	48,4 %	38,2 %	3,9 %	0,7 %	100 %

Sumber : data diolah oleh penulis

Persentase jawaban diperoleh dari jumlah total jawaban dari masing-masing skala dibagi dengan total keseluruhan jawaban kuesioner, dimana hasil total jawaban adalah 39+213+168+17+3 = 440 atau:

$$SS = \frac{39}{440} \times 100\% = 8,9\%$$

$$S = \frac{213}{440} \times 100\% = 48,4\%$$

$$KS = \frac{168}{440} \times 100\% = 38,2\%$$

$$TS = \frac{17}{440} \times 100\% = 3,9 \%$$

$$STS = \frac{3}{440} \times 100\% = 0,7\%$$

Berdasarkan data yang terkumpul dari olahan hasil kuesioner yang dapat dilihat pada tabel diatas bahwa kinerja karyawan Hero Living World tergolong cukup baik yakni 57,3%. Hal tersebut ditunjukkan oleh jawaban responden (SS+S) = (8,9%+48,4%) = 57,3%.

4.4 Korelasi Product Moment

Tabel 1.6
Analisis Korelasi Korelasi Product Moment

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	43	45	1849	2025	1935
2	41	40	1681	1600	1640
3	40	42	1600	1764	1680
4	39	39	1521	1521	1521
5	37	36	1369	1296	1332
6	38	38	1444	1444	1444
7	40	31	1600	961	1240
8	40	34	1600	1156	1360
9	40	42	1600	1764	1680
10	41	36	1681	1296	1476
11	38	39	1444	1521	1482
12	38	34	1444	1156	1292
13	40	42	1600	1764	1680
14	38	28	1444	784	1064
15	38	42	1444	1764	1596
16	40	34	1600	1156	1360
17	41	35	1681	1225	1435
18	38	32	1444	1024	1216
19	37	40	1369	1600	1480
20	35	38	1225	1444	1330
21	38	36	1444	1296	1368
22	36	34	1296	1156	1224
23	34	27	1156	729	918
24	35	39	1225	1521	1365
25	35	33	1225	1089	1155
26	35	39	1225	1521	1365
27	34	31	1156	961	1054
28	28	40	784	1600	1120
29	32	31	1024	961	992
30	33	44	1089	1936	1452
31	28	32	784	1024	896
32	31	33	961	1089	1023
33	36	39	1296	1521	1404
34	30	33	900	1089	990
35	33	35	1089	1225	1155

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
36	30	36	900	1296	1080
37	32	36	1024	1296	1152
38	31	35	961	1225	1085
39	31	39	961	1521	1209
40	31	36	961	1296	1116
41	33	40	1089	1600	1320
42	30	25	900	625	750
43	27	28	729	784	756
44	23	40	529	1600	920
Σ	1548	1588	55348	58226	56112

Sumber : data diolah oleh penulis

Diketahui:

$$n = 44$$

$$\sum X = 1548$$

$$\sum Y = 1588$$

$$\sum X^2 = 55348$$

$$\sum Y^2 = 58226$$

$$\sum XY = 56112$$

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} = \frac{44(56112) - (1548)(1588)}{\sqrt{[44(55348) - (1548)^2][44(58226) - (1588)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{2483928 - 2458224}{\sqrt{[2435312 - 2396304][2561944 - 2521744]}} = \frac{25704}{\sqrt{[39008][40200]}}$$

$$r_{xy} = \frac{25704}{\sqrt{[1568121600]}} = \frac{10704}{39599,52}$$

$$r_{xy} = 0,65$$

Berdasarkan hasil analisa di atas dengan menggunakan Korelasi Product Moment didapat nilai r_{xy} sebesar 0,65. Dan sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi bahwa nilai korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sebesar 0,65 yang artinya terdapat korelasi positif yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT Hero Supermarket Tbk Cabang Mall Living World Alam Sutera.

4.5 Analisis Koefisien Determinasi

Rumus yang digunakan dalam analisis koefisien determinasi yaitu:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinasi

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat

Diketahui:

$$\begin{aligned}r_{xy} &= 0,65 \\KD &= (0,650)^2 \times 100\% \\&= 0,4225 \times 100\% \\&= 42,25\%\end{aligned}$$

Artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Hero Supermarket Tbk Cabang Mall Living World Alam Sutera yakni sebesar 42,25%, sedangkan sisanya $(100\% - 42,25\%) = 57,75\%$ kinerja karyawan PT Hero Supermarket Tbk Cabang Mall Living World Alam Sutera dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti.

4.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah pengujian dalam penelitian, setelah peneliti dan mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir, Sugiyono (2013:93).

1) Merumuskan hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hero Living World Alam Sutera

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hero Living World Alam Sutera

4.6.1 Uji Signifikasi

Uji signifikasi merupakan suatu cara pengujian dimana untuk menentukan apakah hasil penelitian itu signifikan atau tidak.

Rumus dalam uji signifikasi ini adalah:

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

Diketahui:

$$n = 44$$

$$r_{xy} = 0,650$$

$$t_{hitung} = \frac{0,65 \sqrt{44-2}}{\sqrt{1-(0,65)^2}} = \frac{0,65 \sqrt{42}}{\sqrt{0,5775}} = \frac{0,65 (6,481)}{0,7599} = \frac{4,212}{0,7599} = 5,543$$

4.6.2 Tingkat Signifikasi

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5% dengan derajat bebas $(n-2)$. Dan didapat nilai t_{tabel} i $(0,05;42) = 2,018$

Kriteria kepuasan:

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($\alpha=5\%$, $df = n-2$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha=5\%$, $df = n-2$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Dengan demikian, karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($5,543 > 2,018$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Hero Supermarket Tbk Cabang Mall Living World Alam Sutera.

Dari perhitungan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang penulis tetapkan dalam penelitian ini yaitu “gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan” dapat diterima.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari pembahasan, penulis memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan data yang terkumpul dari olahan hasil kuesioner, menunjukan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Mall Living World yang berjumlah 44 orang dengan 10 pernyataan didapat 23 menjawab “sangat setuju” dengan persentase 5,2%, 216 menjawab “setuju” dengan persentase 49,1%, maka jumlah jawaban sangat setuju+setuju = $5,2\% + 49,1\% = 54,3\%$ maka variabel gaya kepemimpinan dinyatakan cukup baik.
- 2) Kinerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Mall Living World berdasarkan jawaban dari seluruh responden yang berjumlah 44 orang dengan 10 pertanyaan didapat 39 menjawab “sangat setuju” dengan persentase 8,9%, 213 menjawab “setuju” dengan persentase 48,4%, maka jumlah jawaban sangat setuju+setuju = $8,9\% + 48,4\% = 57,3\%$ maka variabel kinerja karyawan dinyatakan cukup baik.
- 3) Berdasarkan hasil perhitungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukan bahwa adanya pengaruh yang positif dengan tingkat hubungan yang kuat karena dapat dilihat dari besarnya nilai r sebesar 0,65 atau terlatak pada 0,60 - 0,799. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,4225 artinya variabel X berpengaruh kepada variabel Y sebesar 42,25%, sedangkan 57,75% variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,543 > 2,018$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Hero Supermarket Tbk, Cabang Mall Living World.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

- 1) Hal yang harus di koreksi dari gaya kepemimpinan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Mall Living World adalah pada indikator bijaksana dan motivasi dimana pemimpin harus bisa melibatkan partisipasi bawahannya dalam kegiatan perusahaan serta pimpinan juga harus bisa lebih menghargai dan sesekali memuji atas hasil kerja karyawannya agar karyawan merasa lebih dihargai dan dianggap sebagai satu kesatuan perusahaan dan kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaanpun dapat tercapai.

- 2) Hal yang perlu diperbaiki pada kinerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Mall Living World adalah pada indikator kerjasama dan kejujuran dikarenakan demi tercapainya target perusahaan, karyawan harus bisa menjadi satu kesatuan sehingga membentuk *teamwork* yang solid serta karyawan juga harus bisa lebih memaksimalkan waktu bekerjanya dengan tidak terlalu banyak membuang-buang waktu dengan hal yang kurang bermanfaat sehingga target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.
- 3) Pimpinan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Mall Living World harus dapat merumuskan segala poin-poin yang dapat merangsang semangat dan kinerja karyawan agar lebih baik lagi dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan agar setiap karyawan tidak merasa terbebani atas pemberian tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga segala masalah dan hambatan-hambatan yang akan ditemukan perusahaan pada saat sekarang, esok dan kemudian hari dapat diselesaikan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adad Danuarta, 2014. *kinerja menurut para ahli*. Diakses melalui <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>. Diakses pada tanggal 14 November 2017
- Alex, S. Nitisemito, *Manajemen Personal*. Edisi Revisi, Bandung: Ghalia Indonesia, 2012
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama, 2012
- Anwar, Sanusi. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Salemba Empat, 2012
- B, Siswanto Sastrohadiwiryono. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011
- Henry, Saimamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, 2013
- H. Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung, 2011
- H. Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung, 2012
- Irham, Fahmi. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo, 2013
- Khaerul Umam, 2010. *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Pustaka Setia
- Pratama, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Semarak*, 1(3).
- Putu Suardiana, 2014. *Hipotesis Menurut Para Ahli*. Diakses melalui <http://putusuardiana.blogspot.co.id/2014/12/hipotesis.html>. Diakses pada tanggal 14 November 2017
- Sadili, Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2011
- Soekarno K. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index, 2012
- Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2011
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2015

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM TIRTA KERTA RAHARJA KABUPATEN TANGERANG
DI WILAYAH PELAYANAN II**

Udin Saprudin
Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
dosen01800@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum tirta kerta raharja kabupaten Tangerang di wilayah pelayanan II. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik angket kuesioner. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 32 pegawai. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi sederhana, koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikansi. Pelatihan pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II sudah baik. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi sederhana $Y = 13,607 + 1,135X$, jika pelatihan sangat searah dengan kinerja, jika pelatihan naik 1 satuan maka kinerja akan naik 1,35 satuan atau sebaliknya, artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum tirta kerta raharja kabupaten tangerang wilayah pelayanan II.

Kata Kunci: Pelatihan, dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training on the performance of the employees of the drinking water company of the Tirta Kerta Raharja area of Tangerang Regency in the service area II. The research method used in this study is an associative quantitative approach. Data collection methods in this study using a questionnaire questionnaire technique. The sampling technique used was a saturated sample of 32 employees. Analysis of the data used is the validity test, reliability test, simple regression equation, simple correlation coefficient, coefficient of determination and significance test. Employee training at Tirta Kerta Raharja Regional Water Supply Company Tangerang Service Area II is good. The results showed a simple regression equation $Y = 13.607 + 1.135X$, if the training was very in line with performance, if the training increased by 1 unit then the performance would increase by 1.35 units or vice versa, meaning that there was an influence of training on employee performance in the drinking water company Tirta Kerta Raharja Tangerang Regency Service Area II.

Keywords: Training, and Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada hakekatnya sumber daya manusia (SDM) adalah merupakan kunci keberhasilan bagi setiap perusahaan atau organisasi agar tetap bertahan dalam mengelola roda usahanya dan berkembang dengan baik. Sebagaimana yang telah diketahui sebelumnya bahwa maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi salah satu diantaranya bergantung dari tingkat pimpinan tertinggi sampai pegawai terendah yang berada di perusahaan atau organisasi tersebut, yaitu semuanya sebagai sumber daya manusia (SDM) yang dibentuk dalam suatu organisasi.

Salah satu usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan keunggulan dalam persaingan adalah dengan menguasai ilmu dan teknologi melalui fasilitas pelatihan kerja yang relevan dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Ini merupakan nilai tambah bagi perusahaan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Dalam pengembangan dan pelatihan tidak hanya kemampuan dan pemahaman atas pekerjaan yang ingin di capai tetapi, diharapkan melalui program pelatihan membentuk dan meningkatkan pola pikir, sikap, dan cara pandang yang lebih baik dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun tim kerja.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II adalah BUMD milik Pemerintah Kabupaten Tangerang di bidang penyediaan air minum baik melalui perpipaan dan non perpipaan yang melayani Wilayah Kabupaten dan Kota Tangerang Provinsi Banten dengan mempunyai pelanggan sejumlah saat ini kurang lebih 52.000 sambungan langganan. Saat peneliti melakukan penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang di Wilayah Pelayanan II.

Perubahan struktur organisasi (internal perusahaan) dan juga target perusahaan dalam meningkatkan profitnya untuk pendapatan asli daerah (PAD) bisa jadi akan mempengaruhi kondisi kualitas sumber daya manusia (SDM) perusahaan. Begitu pula hal tersebut dapat terjadi pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II. Perusahaan menuntut sumber daya manusia (SDM) yang handal, kompeten bersaing dan dapat bertahan dari berbagai persoalan kendala yang dihadapi perusahaan. Saat ini, kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II masih belum bisa dikatakan optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi. Pada dasarnya hambatan terbesar kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II terletak pada individu dan kemampuan pegawai itu sendiri. Ini berdasarkan hasil observasi peneliti sementara ditemukan bahwa kebanyakan pegawai kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya. Ini menyebabkan pegawai yang bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerja Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II terkesan kurang menunjukkan kualitas kinerjanya.

Hal ini ditandai dari pertama, berkaitan dengan pelatihan yang diberikan pada pegawai Wilayah Pelayanan II belum maksimal. Yang kedua adalah sumber daya manusia (SDM) yang tersedia belum memadai sehingga membawa dampak kepada tingkat kualitas kinerja pegawai. Yang ketiga yaitu kurangnya keterampilan pegawai Wilayah Pelayanan II karena masih adanya pegawai yang masih kurang menguasai materi dan masih ada pegawai yang tidak tepat waktu, baik kehadiran maupun tugasnya. Dan yang keempat, kurang optimalnya kinerja pegawai Wilayah Pelayanan II. Yang dimaksud kurang optimal adalah adanya pegawai yang ditempatkan bukan sesuai dengan bidang atau keahliannya masing – masing. Namun demikian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) selalu memberikan pelatihan kepada pegawainya, ternyata pelatihan tersebut yang diberikan masih belum memberikan perubahan atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para pegawai. Hal ini mengakibatkan tujuan dari pelatihan belum dapat dicapai secara maksimal.

Oleh karena itu pelatihan sangat dibutuhkan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II untuk mendapatkan pegawai yang terampil, kompeten dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan terhadap para pegawai merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang handal, maka berpeluang untuk mendapatkan hasil kerja yang baik semakin besar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana tingkat pelatihan kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II ?
- 2) Bagaimana kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II ?
- 3) Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dan manfaat penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui tingkat pelatihan pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II .
- 2) Untuk mengetahui kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II .
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

Menurut Arif yusuf Hamali, S.S, M.M., (2018:62) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terd an mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standa kerja.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Rivai (2013:219) mengatakan bahwa pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan benar. Pada dasarnya kebutuhan adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing – masing kadar yang bervariasi.

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Drs. Jan Bella pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Henry Simamora Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Maka oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah satu usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam dunia usaha. Karyawan baik yang baru maupun yang lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan sebagainya. Peserta yang akan mengikuti program pelatihan dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- 1) Pegawai baru yaitu pegawai yang baru diterima bekerja pada perusahaan. Mereka diberi pelatihan terlebih dahulu sebelum bekerja agar lebih terampil dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
- 2) Pegawai lama yaitu pegawai yang telah bekerja lama disebuah perusahaan dan pegawai tersebut ditugaskan untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan pegawai lama dilakukan karena tuntutan pekerjaan misalnya kenaikan jabatan, perluasan perusahaan, penggantian mesin lama dengan mesin baru, perkembangan teknologi baru suatu produk, pembaharuan metode kerja, serta persiapan untuk promosi. Jelasnya pelatihan karyawan lama perlu dilaksanakan agar para pegawai semakin memahami keahlian kerja pada bidangnya masing-masing, agar moral kerja dan prestasi kinerja pegawai semakin meningkat.

2.1.1 Tujuan Pelatihan Pegawai

Menurut pasal 9 undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan,

produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang, yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja. Pegawai-pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.
- 2) Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Para manajer di semua bidang haruslah secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan ke dalam organisasi secara sukses.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru acapkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “job competent”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
- 4) Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya. Kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologis manusia (human technological resources), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia, dan teknologis.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir.
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari pertama di pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan keseluruhan produktivitas karyawan. Karena alasan inilah, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan secara benar.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya, sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru di pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan

2.2 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu kemampuan kerja, prestasi yang diperlihatkan atau yang dicapai dalam melaksanakan suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu.

Marwansyah (2014) kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Abdullah (2013:3) kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer) kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Sutrisno, 2013:151):

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) . Sikap mental yang siap secara psikofik artinya seorang harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

a. Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional dan konflik. Byar dan Kue dalam Sutrisno (2013:151) menguraikan rincian dan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

b. Faktor personal/individual meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan .

- c. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dengan semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
 - d. Faktor tim, meliputi, kualitas dengan dukungan, dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 3) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- 4) Konflik meliputi dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

2.2.2 Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan metode yang relevan. Menurut Sedarmayanti (2015:278) terdapat metode kinerja yaitu :

1) *Rating scale* (skala peringkat)

Berdasarkan unsur yang dibutuhkan untuk mengukur kinerja dan dengan menggunakan skala peringkat model likert:

- a. Baik sekali = bobot 5
- b. Baik = bobot 4
- c. Sedang = bobot 3
- d. Kurang = bobot 2
- e. Kurang sekali = bobot 1

2) *Checklist* (daftar cek)

- a. Menggunakan formulir penilaian dengan mencantumkan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.
- b. Tanggapan penilaian diberikan dengan nilai numerik, agar skor rata-rata dapat dihitung dan dapat dibandingkan diantara karyawan.

Keuntungan:

- a. Murah dalam menyusun dan administrasinya
- b. Penilai hanya memerlukan sedikit latihan
- c. Tidak memakan banyak waktu
- d. Dapat dipakai untuk jumlah karyawan yang banyak

Kerugian:

Bila formulir penilaian akan dipakai untuk semua pekerjaan, sulit dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja.

3) *Critical incident method* (metode kejadian kritis)

- a. Mengarahkan pembuatan perbandingan untuk mencatat pertanyaan yang menggambarkan tingkah laku karyawan baik dan buruk dihubungkan cara kerja mereka.
- b. Didasarkan pada catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik/sangat buruk dalam kaitannya dengan kinerja.
- c. Penilaian harus menyimpan catatan tentang tindakan/ perilaku yang sangat menonjol/ sangat positif dan perilaku karyawan sangat negatif . Pimpinan

mencatat tindakan yang dapat memberi dampak signifikan terhadap efektivitas suatu/bagian departemen, baik positif maupun negatif. Tindakan tersebut disebut „kejadian kritis“

- 4) *Field review method* (metode peninjauan kembali di lapangan)
 - a. Seorang wakil yang ahli dari bagian pegawaian ke lapangan dan membantu karyawan mengenal informasi khusus tentang kinerja karyawan.
 - b. Wakil dari bagian kepegawaian melakukan evaluasi atas dasar informasi yang diperoleh dari penyelia.
 - c. Evaluasi dikirim penyelia untuk di cek, perubahan persetujuan dan pembahasan dengan karyawan yang dinilai.
 - e. *Performance tests and observations* (tes kinerja dan observasi)
- 5) Dengan jumlah pekerjaan yang terbatas, penilaian kinerja dapat dilaksanakan/ didasarkan tes keahlian.
 - a. Diterapkan bila pekerjaan terbatas \
 - b. Penilaian pekerjaan didasarkan pada nilai tes pengetahuan dan keterampilan
 - c. Tes dapat dilakukan secara tertulis atau peragaan
- 6) *Group evaluation method* (metode evaluasi kelompok)

Untuk memutuskan pembayaran kenaikan konvensasi kenaikan pangkat/jabatan dan mengatur pemberian dan penghargaan lainnya, karena metode ini menghasilkan peringkat yang terbaik sampai yang terburuk.

 - a. *Essay or narrative essay* (esai/narasi esai)

Penilai menulis narasi yang menguraikan kinerja karyawan. Metode ini lebih memusatkan perhatian pada perilaku esktrim dari tugas karyawan daripada karyawan/kinerja rutin yang mereka lakukan. Penilaian ini tergantung pada kemampuan menulis seorang penilai.
 - b. *Work standard* (standar kerja)

Membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan standar mencerminkan keluaran normal karyawan yang berprestasi rata-rata dan bekerja pada kecepatan atau kondisi normal.
 - d. *Ranking method* (metode peringkat)

Metode yang membandingkan karyawan satu dengan yang lain dalam mengerjakan pekerjaan dari yang terbaik sampai yang terburuk.
 - e. *Forced distribution* (distribusi kekuatan)

Mengharuskan pembuatan perbandingan/penilai mengelompokkan dan memisahkan karyawan dalam klasifikasi yang berbeda, seperti pada metode lain (misalnya: metode peringkat). Perbedaan relatif di antara karyawan tidak secara tegas dinyatakan. Kelemahan metode ini mengarah kepada bias, efek, halo, leniency dan kesalahan lain.
 - f. *Point allocation method* (metode alokasi nilai)

Bentuk lain dari distribusi kekuatan. Penilai/pembuat perbandingan member jumlah nilai kebutuhan untuk dikalkulasikan kepada karyawan dalam kelompok.
 - g. *Paired comparisons* (perbandingan berpasangan)

- 7) *Forced-choice* (pilihan yang dipaksakan)
Kepada penilai diberi pertanyaan tentang karyawan dan penilai harus menunjukkan item yang paling tepat menggambarkan perilaku karyawan.
- 8) *Weighted checklist performance* (catatan daftar bobot kinerja)
Penilai mengisi/melengkapi formulir yang sama dengan metode „pilihan yang dipaksakan“ tetapi respon yang diisi penilai diberi bobot berbeda.
- 9) *Behaviorally anchored rating scales/BARS* (skala penilaian perilaku yang aman)
Metode BARS menggabungkan unsur dari skala metode peringkat tradisional dan kejadian kritis. Dengan menggunakan BARS, perilaku kerja yang diperoleh dari kejadian kritis perilaku efektif dan tidak efektif, diuraikan secara lebih objektif. Karyawan yang memahami pekerjaan tertentu mengidentifikasi komponen utama dari pekerjaan ini. Kemudian mereka menyusun peringkat dan memvalidasi perilaku spesifik untuk tiap komponen tadi. Karena BARS biasanya menuntut partisipasi besar dari karyawan, metode ini dapat lebih mudah diterima oleh atasan/penyelia dan bawahan.
- 10) *Assessment method* (pusat penilaian)
Pendekatan penilaian kinerja yang meminta karyawan untuk berperan serta dalam rangkaian kegiatan sejenis/sama dengan aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan sesungguhnya.
- 11) *Wawancara Penilaian Kinerja*
Pemberi umpan akhir adalah langkah akhir dan kritis dalam penilaian kinerja. Tingkat kepuasan karyawan atas seluruh proses penilaian sangat dipengaruhi kualitas diskusi umpan balik, informasi yang disediakan tentang kinerja mereka, dan bantuan yang diberikan dalam menyusun rencana peningkatan prestasi dimasa depan.

Umpan balik mempunyai tiga tujuan :

- a. Faktor memotivasi dan memberi peluang kepada penyelia untuk mendorong karyawan kearah kinerja yang diharapkan.
- b. Umpan balik konstruksi sangat diperlukan untuk mengubah perilaku.
- c. Mendorong terciptanya keadilan dan akurasi penilaian.

Peran serta karyawan dalam pemberian umpan balik akan meningkatkan kepuasan. Isu lebih penting dalam partisipasi adalah kualitas partisipasi. Umpan balik hendaknya disampaikan secara positif dan spesifik serta mengandung tujuan yang dapat dicapai, dan menantang.

2.2.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dari kinerja menurut Mangkunegara (2014:10) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah. Sementara kegunaan atau manfaat dari penilaian prestasi kerja

(kinerja)karyawan menurut Mangkunegara (2012:35) sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

2.2.4 Proses Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok dengan batas waktu (*timeline*). Penilaian kerja ini dilakukan melalui serangkaian langkah sistematis, langkah-langkah ini perlu direncanakan dan diimplementasikan secara cermat dan konsisten agar dapat menjamin tercapainya tujuan-tujuan penilaian kinerja.

Berikut ini adalah lima langkah dalam proses penilaian kinerja:

- 1) Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja
Contoh tujuan spesifik ini adalah: mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosis masalah-masalah yang dialami karyawan.
- 2) Menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam sebuah pekerjaan (analisis jabatan).

Deskripsi jabatan yang akurat, yang dihasilkan dari analisis jabatan, menjadi masukan terpenting bagi penentuan factor-faktor penilaian yang benar-benar terkait dengan jabatan (job related factors). Jika analisis jabatan sudah dilakukan, pada tahap ini cukup dilakukan upaya untuk memutakhirkan atau melengkapi informasi hasil analisis jabatan.

3) Memeriksa tugas-tugas yang dijalankan

Pada tahap ini, penilai memeriksa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh tiap-tiap pekerja, dengan berpedoman pada deskripsi jabatan. Pada dasarnya, pemantauan dan pencatatan atas pelaksanaan tugas-tugas dapat dilakukan setiap saat. Meskipun demikian, banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan waktu pemantauan berkala, misalnya setiap empat bulan.

4) Menilai kinerja

Setelah memeriksa tugas-tugas, penilai memberikan nilai untuk tiap-tiap unsur jabatan yang diperiksa atau diamati.

5) Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan

Pada tahap terakhir ini, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai dapat mengklarifikasikan hasil penilaian dan bila perlu bisa mengajukan keberatan atas hasil penilaian.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian lokasinya terletak di Perusahaan daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II, Jalan Oto Iskandardinata Gang Empang I Kelurahan Pasar Baru Tangerang. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai bulan Juli 2020.

2.2 Sifat Penelitian

Penelitian bersifat asosiatif kuantitatif. Penelitian metode asosiatif menurut Sugiyono (2014:55) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala sedangkan menurut Sugiyono (14:2015) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014 : 80) 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. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi sasaran penelitian sebagai objek adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II 32 orang.

2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 81) sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi terlalu besar dan tidak mungkin diadakan penelitian semuanya karena mengingat keterbatasan waktu, tenaga ataupun biaya. Oleh karena itu penulis mengambil sampel yang dapat mewakili populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan jumlah 32 pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang

2.4 Teknik Pengumpulan Data

2.4.1 Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiono 2014 : 145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Penulis akan melakukan pengumpulan data terlebih dahulu untuk melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian yaitu Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, Pengamatan ini dilakukan dengan tujuan mengumpulkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti.

2.4.1 Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2014 : 142) kuisisioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam hal ini penulis telah memberikan lembaran pertanyaan atau pernyataan yang terdiri dari dua kelompok variabel, yaitu variabel pelatihan dan variabel kinerja dengan isian yang sudah ditentukan jawabannya, sehingga responden bisa langsung memilih dengan memberi tanda checklist dari jawaban yang tersedia.

Untuk melengkapi data maka penulis memberikan angket yang diisi oleh pegawai divisi antaran pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tngerang Wilayah Pelayanan II sebagai responden. Sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan dengan metode skala likert dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5

2.5 Metode Analisis Data

Untuk dapat mengetahui pengaruh pelatihan pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II, penulis/peneliti menganalisa dengan metode-metode sebagai berikut :

2.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009 : 267) validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Teknik yang digunakan untuk mengukur atau menguji validitas kuisisioner dengan menggunakan rumus korelasi produk moment yaitu :

$$r = \frac{N(x_{ixt}) - (\sum xi)(\sum xt)}{\sqrt{(N(\sum xi^2) - (\sum xi)^2)(N(\sum xt^2) - (\sum xt)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xixt} = Koefisien korelasi
 N = Jumlah responden
 xi = Skor xi
 xt = Skor xt
 $\sum xi$ = Jumlah seluruh skor xi
 $\sum xt$ = Jumlah seluruh skor xt

Dengan ketentuan uji validitas adalah :

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dinyatakan valid.
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dinyatakan tidak valid.

2.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrument. Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsisten, dan stabil sehingga bila digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data yang sama. Adapun rumus yang digunakan untuk mencari nilai reliabilitas yaitu dengan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan :

r_{ca} = Nilai reliabilitas
 S_i = Varians skor tiap item pertanyaan
 S_x = Varians total
 K = jumlah item pertanyaan

Realibilitas	Interpretasi
$0,00 \leq r < 0,199$	Tinggi
$0,20 \leq r < 0,399$	Cukup
$0,40 \leq r < 0,599$	Agak rendah
$0,60 \leq r < 0,799$	Rendah
$0,80 \leq r < 1,00$	Sangat Rendah

2.5 Korelasi Product Moment

Untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan antara variabel X dan variabel Y maka digunakan analisis korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana : r_{xy} = korelasi

x = variabel independen

y = variabel dependen

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti ini :

2.6 Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas berpengaruh dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi KD, karena variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari KD adalah untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

2.7 Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2010:188) sasaran utama dari pada regresi adalah untuk memformulasikan pengaruh dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang sedang diamati. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh secara sistematis, dari variabel bebas dan variabel terikat tersebut. Sehingga dapat diketahui, seberapa besar pengaruh setiap unit variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Salah satu model untuk menjelaskan pengaruh itu adalah regresi linier sederhana, yaitu:

$$\hat{y} = a + b(x)$$

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - \frac{b \sum x}{n}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel penelitian

x = Variabel bebas (pelatihan)

y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Konstanta (nilai $\hat{y}$ apabila $x = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan dan penurunan)

Dalam penelitian ini analisis regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II

2.8 Uji Signifikan

Statistik uji yang digunakan adalah uji t, yaitu untuk mengetahui “pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai” dengan keputusan uji menggunakan uji parsial dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

r = nilai korelasi

n = jumlah sampel

Hasil uji signifikan parameter individual (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5\%$.

Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak ada pengaruh signifikan.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima tidak ada pengaruh signifikan.

4. PEMBAHASAN DAN HASIL

4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti Sugiyono (2015). Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Untuk mengelola uji validitas penulis menggunakan perhitungan statistik dengan *software SPSS (Statistical Program For Social Science) version 22.0 for windows* diperoleh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid, nilai r_{tabel} untuk 32 Responden dengan taraf kesalahan yang biasa ditolerir ialah 5 % ialah 0,349

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas diukur dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi *product moment*. Solimun (2010:24), jika koefisien korelasi positif dan $> 0,349$ maka indikator bersangkutan dianggap valid. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan *software SPSS 23*.

Kuesioner dibagi dalam dua faktor utama, yaitu Pelatihan (X) dengan 8 butir pernyataan, Kinerja (Y) dengan 12 butir pernyataan, jumlah pernyataan dalam

kuesioner sebanyak 20 butir pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 32 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas seluruh butir pernyataan yang mempunyai nilai r hitung $df = n - 2 = 30$ semua butir pernyataan > 0.349 Sehingga butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Ukuran validitas tiap butir-butir pertanyaan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Uji Validitas Pelatihan (Var. X₁)

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation	Batas Kritis (R-Tabel)	Keputusan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.628	0,349	Valid
	X1.2	0.554	0,349	Valid
	X1.3	0.508	0,349	Valid
	X1.4	0.684	0,349	Valid
	X1.5	0.656	0,349	Valid
	X1.6	0.728	0,349	Valid
	X1.7	0.641	0,349	Valid
	X1.8	0.804	0,349	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 23

Tabel 4.2
Uji Validitas Kinerja (Var. Y)

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation	Batas Kritis (R-Tabel)	Keputusan
Kinerja (Y)	Y.1	0,818	0,349	Valid
	Y.2	0,657	0,349	Valid
	Y.3	0,806	0,349	Valid
	Y.4	0,920	0,349	Valid
	Y.5	0,746	0,349	Valid
	Y.6	0,586	0,349	Valid
	Y.7	0,753	0,349	Valid
	Y.8	0,824	0,349	Valid
	Y.9	0,635	0,349	Valid
	Y.10	0,795	0,349	Valid
	Y.11	0,742	0,349	Valid
	Y.12	0,785	0,349	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan keterangan tabel di atas, menunjukkan butir pernyataan variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,349. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut dapat dilanjutkan dalam pengujian selanjutnya.

Sebagai mana penjelasan menurut teori pada bab tiga, bahwa data yang baik adalah data yang memiliki nilai indikator valid atau sah. Hal ini dimaksudkan agar dapat menjelaskan bahwa indikator tersebut sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam teori dan juga dapat menjelaskan variabel. Dengan kata lain, indikator yang valid atau sah menjadi salah satu ukuran atas kemampuan penjelasan terhadap variabel yang sedang diteliti sesuai dengan teori dan empiris.

4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu variabel yang mengukur suatu konsep untuk mengakses dari suatu pengukuran (Sugiyono, 2004:460). Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten atau stabil, Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika *Cronbach Alpha* > 0,6 dikatakan reliabel
- 2) Jika *Cronbach Alpha* < 0,6 dikatakan tidak reliabel

Suyatna (2010:45) mengemukakan kriteria penilaian reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.3
Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 – 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
> 0,60 – 0,80	Reliabel
> 0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Suyatna (2010:45)

1) Hasil uji reliabilitas Variabel x dengan spss 23

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a Total	0	,0
		32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's
Alpha N of Items
,735 8

Data menunjukan valid dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6.

2) Hasil uji reliabilitas Variabel y dengan spss 23

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a Total	0	,0
		32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's
Alpha N of Items
,933 12

Data menunjukan valid dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6.

4.3 Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel serta mengukur keeratan hubungan dari kedua variabel tersebut. Kriteria tingkat kekuatan korelasi antara dua variabel adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.4

Pengambilan Keputusan 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
0,90 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2015)

1) Hasil korelasi sederhana

Correlations			
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Y	Pearson Correlation	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

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

Nilai $r = 0,711$ berarti hubungan kuat

Dengan koefisien determinasi $KD = r^2 = 0,711^2 = 0,5055 = 50,55\%$

Artinya kontribusi pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Pelayanan II. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang

sebesar 50,55% , sisanya 49,45% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan sebagainya.

2) Hasil regresi sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,607	7,343		1,853	,074
Pelatihan	1,135	,205	,711	5,536	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi

$$Y = 13,607 + 1,135X$$

Artinya pelatihan searah dengan kinerja, jika pelatihan naik 1 satuan maka kinerja akan naik 1,35 satuan dan sebaliknya.

3) Uji signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,607	7,343		1,853	,074
Pelatihan	1,135	,205	,711	5,536	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai sig. Menunjukkan 0,000 lebih rendah dari 0,05 artinya dengan taraf kesalahan 5% atau tingkat kepercayaan 95%, pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Pelayanan II, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan yang telah penulis lakukan maka penulis memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II sudah baik, hal tersebut berdasarkan jawaban responden yang berjumlah 32 orang dengan 8 pernyataan yang menjawab “sangat setuju” sejumlah 85 (68,41%), sedangkan jawaban “setuju” sejumlah 39 (30,47%).
- 2) Kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang sudah baik, dalam hal ini berdasarkan jawaban responden yang berjumlah 32 orang dengan 12 pernyataan yang menjawab “sangat setuju” sejumlah 216 (56,3%), sedangkan jawaban “setuju” sejumlah 151 (39,3%),
- 3) Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi sederhana $Y = 13,607 + 1,135X$, jika pelatihan sangat searah dengan kinerja, jika pelatihan naik 1 satuan maka kinerja akan naik 1,35 satuan atau sebaliknya , artinya Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Wilayah Pelayanan II.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar pimpinan mengambil kebijakan dimana pelatihan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai sehingga pengajaran menjadi lebih efektif dan penyerapan materi menjadi lebih optimal.
- 2) Disarankan agar pimpinan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mampu merangsang kinerja yang lebih tinggi lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya dengan tidak melakukan pengawasan terlalu berlebihan sehingga membuat pegawai merasa tidak dipercaya oleh pimpinan dan perlu menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga akan timbul rasa untuk ikut serta memelihara dan mempertahankan perusahaan.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menindaklanjuti dan menyempurnakan penelitian ini sebelumnya atau menjadikan bahan pertimbangan dalam penelitian dengan tema secara variatif dengan variable yang lebih rinci dan inovatif sehingga dapat mengembangkan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2013. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Gulick, L. (2014). *Manajemen is a Science*. *Academy of Mangement Journal*, Vol.8, No.1.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta
- Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DESTINASI PARIWISATA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada
- Zulindra, Y. P. S., & Ajimat, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA, TBK. KCU KEBAYORAN BARU. *Jurnal Ilmiah Humanika*, 2(1), 52-65.

WAWASAN BISNIS DI TENGAH PANDEMI COVID 19 MELALUI PENINGKATAN DESIGN BRAND

Diana Novita
Universitas Esa Unggul

ABSTRAK

Wabah virus covid 19 yang mulai marak diawal tahun 2020 telah merenggut banyak nyawa dan melumpuhkan perekonomian di beberapa negara – negara di dunia yang terjangkiti virus ini. Indonesia sebagai negara yang pada bulan Maret 2020, virus mulai masuk dan mewabah di Indonesia pun turut banyak merenggut banyak nyawa dan melumpuhkan perekonomian masyarakat. Masyarakat disegala lapisan mulai merasakan dampak dari pandemi ini. Satu per satu perusahaan mulai tumbang, tak mampu bertahan di masa pandemi. Pemutusan hubungan kerja mulai terjadi satu demi satu. Pertokoan dan pusat – pusat perbelanjaan mulai ditutup dan mengurangi jumlah pekerjanya. Karena kondisi seperti itulah akhirnya banyak orang yang mulai berkreasi dan kreatif walaupun di rumah saja dan mulai mencoba untuk menjalankan suatu usaha atau bisnis rumahan. Kenapa saya sebut rumahan, karena memang dilakukan di rumah. Disaat semua orang mengalami kondisi di lockdown. Tidak bekerja sementara kebutuhan pokok keluarga harus terpenuhi. Oleh karena itulah maka, saya mencoba mengangkat tema wawasan bisnis di tengah pandemi ini untuk sedikit berbagi ilmu dan pengalaman yang pernah saya jalankan selama memiliki suatu usaha ataupun bisnis. Didalam penelitian ini saya akan menggunakan metode deskriptif analisis dengan menggunakan sampling kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 25 orang dengan beragam usia, pekerjaan dan pendidikan.

Kata Kunci: bisnis, covid19, design brand, merek dagang, di rumah saja.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Design brand merupakan kesan awal yang ditampilkan oleh si penjual kepada calon pembeli agar tertarik dan mau melakukan transaksi jual beli. Design brand juga merupakan cerminan dari usaha yang dimiliki untuk mendatangkan calon pembeli ke tempat kita. Karena berfungsi sebagai citra dari produk – produk yang akan ditawarkan, maka ada baiknya jika brand kita dibuat semaksimal mungkin mencerminkan apa saja produk – produk yang akan kita tawarkan agar bisa merangkul calon pembeli yang melihatnya. Pemanfaat sosial media saat ini menjadi suatu media yang dilirik oleh para pelaku usaha ataupun para calon pelaku usaha. Usaha rumahan sebenarnya sudah lama terkenal di negara kita ini hanya saja karena kondisi covid19 ini lah maka menjadikan banyak orang lain yang terkena dampak dari covid19 ini pun turut andil membuat suatu jenis usaha rumahan. Saat ini bisnis atau usaha kuliner yang sedang naik daun. Mengapa kuliner ? karena kita sedang dalam kondisi dibatasi ruang gerak kita oleh sebuah virus. Kita tidak bisa dan tidak boleh keluar dari rumah. Tetapi semua orang yang ada didalam rumah

membutuhkan makan. Hal inilah yang menyebabkan bisnis kuliner pun meningkat. Mulai dari usaha cemilan hingga makanan berat. Toko ataupun usaha yang mensuplai kebutuhan pokok pun juga sedang naik daun. Misalnya saja usaha franchise seperti fresmart yang menawarkan produk – produk kebutuhan rumah tangga seperti telur, daging ayam, daging sapi, frozen food, dan lain – lain. Selain dua sektor tersebut masih ada satu lagi yang kini pun turut ramai yaitu jasa delivery online. Kita mengenalnya dalam perusahaan yang disebut dengan GoJek dan Grab. Media sosial ataupun media online merupakan pangsa pasar yang menjadi target bagi pengusaha – pengusaha dadakan saat ini. Facebook, instagram, layanan delivery online seperti Go Food dan GrabFood, adalah beberapa pilihan platform yang dituju para pelaku bisnis tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang dapat saya simpulkan dari pernyataan diatas adalah:

- 1) Bagaimana kita sebagai pelaku bisnis mampu mengatasi persaingan yang ada ?
- 2) Bagaimanakah bisnis kita bisa survive?
- 3) Strategi apakah yang akan kita gunakan dalam menarik minat masyarakat untuk berbelanja produk kita?

1.3 Tujuan Penelitian

Dan adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan sedikit wawasan akan bisnis di kala kondisi pandemi covid19 kepada masyarakat yang mungkin ingin juga terjun menjalankan bisnisnya agar mampu memenuhi kebutuhan harian keluarga selama kondisi di lockdown ataupun dibatasi ruang geraknya. Selain itu pun, agar mampu memberikan sedikit wawasan kepada para pelaku bisnis yang telah menjalankan usahanya agar menjadi lebih baik lagi dari sudut penjualan maupun pengenalan brand nya kepada masyarakat luas serta memberikan sedikit wawasan bagaimana meningkatkan design brand didalam menjalankan bisnisnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Saya berharap agar apa yang saya tuliskan disini mampu membuka pola berpikir masyarakat yang ingin mulai berbisnis dan juga bagaimana caranya agar produk atau pun merek yang mereka buat agar diterima oleh masyarakat dan mampu memberikan kontribusi nyata bagi bisnisnya maupun keluarganya

2. Metode Penelitian

Metodologi secara umum didefinisikan sebagai a body of methods and rules followed in science or discipline. Secara etimologi, metode berasal dari bahasa Yunani, methods, yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Dalam upaya ilmiah, maka metode adalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu. Dalam hal ini fungsi metode berarti alat untuk mencapai tujuan ilmu pengetahuan. Salah satu alat yang dapat digunakan adalah dengan melakukan penelitian ilmiah. Penelitian menurut Creswell (2015) adalah suatu proses dari langkah – langkah yang digunakan untuk mengumpulkan informasi bertujuan meningkatkan pemahaman tentang suatu topik dan isu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa metode penelitian didalam penelitian ilmiah adalah cara – cara yang

digunakan dalam pengumpulan data – data yang berkaitan dengan fakta penelitian dengan tujuan dan kegunaan ilmu pengetahuan. Cara ilmiah adalah aktivitas yang didasarkan pada ciri rasional, empiris, dan sistematis. Metodologi penelitian bertujuan memberikan pandangan agar peneliti dapat menggunakan cara – cara atau pendekatan yang tepat dalam melakukan penelitian.

2.1 Metode Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung, bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang terjadi sebagaimana mestinya pada saat penelitian dilakukan. Adapun yang menjadi landasan peneliti menggunakan metode deskriptif yaitu:

- 1) Penelitian ini mengungkapkan masalah-masalah aktual yang terjadi pada masa sekarang.
- 2) Dengan metode ini dapat memberikan gambaran tentang hubungan antara wawasan bisnis dengan personal pribadi calon pelaku bisnis dan pengembangan design brand . Memudahkan peneliti dalam pengolahan data karena data yang terkumpul bersifat homogen atau sama.
- 3) Metode ini selain dapat mengumpulkan data, menyusun data, menginterpretasikan data serta datanya dapat disimpulkan.

2.2 Pendekatan kuantitatif

Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Izaak Latanussa dalam Sudjana (2004: 40) “Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan metode bilangan untuk mendeskripsikan observasi suatu objek atau variabel dimana bilangan menjadi bagian dari pengukuran”.Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sudjana (2004:53) bahwa :

Metode Penelitian deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif digunakan apabila bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka yang bermakna.

Pendekatan kuantitatif merupakan upaya mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian (variabel X dan variabel Y) untuk kemudian dicari hubungan antara variabel tersebut. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi variabel masing-masing. Reliabilitas dan validitas merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi dalam menggunakan pendekatan ini karena kedua elemen tersebut akan menentukan kualitas penelitian.

Tabel 2.1
Asumsi paradigmatik penelitian kuantitatif.

ASUMSI	PERTANYAAN	KUANTITATIF
Asumsi Ontologis	Apakah sifat dasar realitas ?	Realitas bersifat objektif dan singular, terpisah dari peneliti
Asumsi Epistemologis	Hubungan antara peneliti dengan yang diteliti ?	Peneliti independ dari yang diteliti
Asumsi Aksiologis	Bagaimana peranan dari nilai ?	Bebas nilai dan menghindarkan bias
Asumsi Retoris	Bagaimana penggunaan bahasa penelitian ?	- Formal - Berdasar definisi - Impersonal - Menggunakan bahasa kuantitatif
Asumsi Metodologis	Bagaimana dengan proses penelitian ?	Proses deduktif sebab akibat. Desain statis. Kategori membatasi sebelum studi. Bebas konteks. Generalisasi mengarah pada prediksi, eksplanasi dan pemahaman. Akurasi dan reliabilitas melalui validasi dan reliabilitas.

Tabel 2.2.
Karakteristik metode kuantitatif

Kecenderungan	Pendekatan kuantitatif
Menggunakan asumsi filosofis	Pengetahuan post-positivisme
Menerapkan strategi penelitian	Survei, Experiment, Ex Post Facto (non eksperimen), Evaluasi
Menerapkan metode – metode	Pertanyaan – pertanyaan tertutup, pendekatan sudah ditentukan sebelumnya (determined), data berupa angka
Menerapkan praktik – praktik	Menguji atau verifikasi teori, Mengidentifikasi variabel – variabel yang akan diteliti, menghubungkan variabel dalam rumusan masalah dan hipotesis penelitian, Menggunakan standar validitas dan realibilitas, Mengukur dan mengobservasi teori secara numerik (angka), Menerapkan pendekatan yang bebas bias, Menerapkan prosedur statistik.

2.3 Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlangsung di Lingkungan Dosen yang ada di wilayah Jakarta, khususnya dosen yang memiliki usaha sampingan sejak wabah corona ini melanda Indonesia.

2) Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2005:57) yang mengemukakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya”. Pendapat lain dikemukakan oleh Arikunto (2010:173) menyatakan bahwa: “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Sesuai dengan permasalahan penelitian, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah para dosen di wilayah Jakarta yang memiliki usaha sampingan semenjak pandemi terjadi.

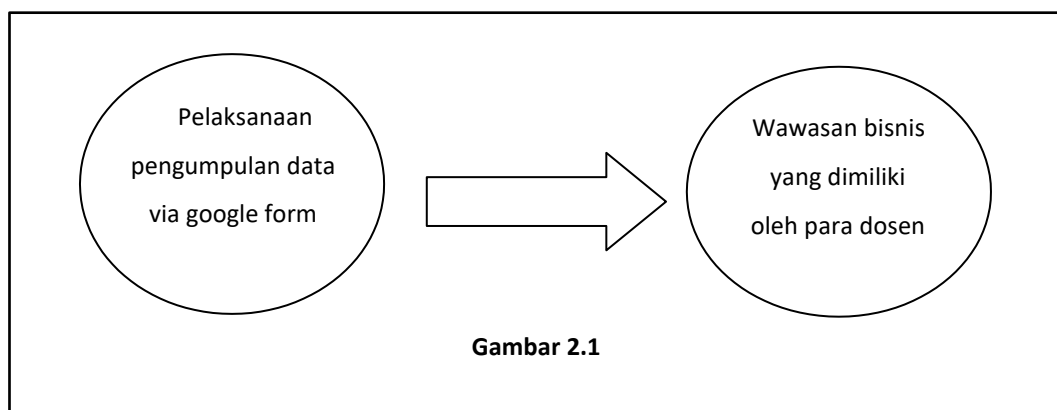
Sugiyono (2011:86) berpendapat bahwa: “Makin besar jumlah sampel yang mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasi”. Pengambilan sampel penelitian harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar representatif. Artinya sampel yang diambil benar-benar dapat mewakili karakteristik dari populasi penelitian secara keseluruhan sehingga dapat menggambarkan keadaan sebenarnya.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil berdasarkan data yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan (representatif). Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yang menjadi subjek penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:86) bahwa: “Jumlah anggota sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri”.

Sampel yang digunakan penelitian adalah sampel jenuh. Sesuai pendapat Nasution (2003:100) mengemukakan bahwa: “sampel jenuh adalah populasi yang seluruhnya dijadikan sampel”. Berdasarkan pendapat diatas, maka sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sumber data. Sampel sebanyak 25 dosen.

2.4 Desain Penelitian

Setiap penelitian harus direncanakan untuk itu diperlukan suatu desain penelitian. Desain penelitian merupakan rencana tentang cara melaksanakan penelitian. Menurut Nasution (2003:23) dijelaskan bahwa : “Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian itu”. Dengan adanya desain penelitian akan memberikan pegangan yang jelas kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka desain penelitian ini adalah:



4. Hasil Penelitian

4.1 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2011:137) menyatakan bahwa: “Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup terdiri dari 45 butir pernyataan untuk variabel X (Pelaksanaan sistem kearsipan) dan 34 butir pernyataan untuk variabel Y (Efektifitas pembuatan keputusan). Dimana setiap butir pernyataan mewakili aspek dalam penelitian ini.

4.2 Proses Pengembangan Instrumen

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang tingkat akurasi meyakinkan, dibutuhkan alat pengumpul data (angket) yang baik. Baik tidaknya kualitas suatu alat pengumpul data (angket) ditentukan oleh dua kriteria utama yaitu validitas dan reliabilitas. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu alat pengumpul data, peneliti perlu melakukan uji coba terhadap alat pengumpul data tersebut. Tujuan dari uji coba ini adalah Untuk mengetahui kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi, baik itu dalam pernyataan maupun dalam alternatif jawaban. Sugiono (2002: 97) menegaskan bahwa “Instrumen yang tidak diuji validitas dan reliabilitasnya bila digunakan untuk penelitian akan menghasilkan data yang sulit dipercaya kebenarannya”.

4.3 Uji Validitas Instrumen

Suatu instrumen disusun untuk mengumpulkan data yang diperlukan, sebab data merupakan alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, suatu data harus memiliki tingkat kebenaran yang tinggi sebab akan menentukan kualitas penelitian. Uji validitas merupakan salah satu usaha penting yang harus dilakukan peneliti guna mengukur kevalidan dari instrumen. Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Akdon (2008 :143) menegaskan “Validitas diartikan lebih luwes yaitu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan)”.

Validitas Konstruk adalah validitas yang berkaitan dengan kesanggupan alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurnya. Menurut Jack R. Fraenkel (Sofyan Siregar, 2010: 163) “Penentuan validitas konstruk merupakan yang terluas cakupannya dibanding dengan validitasi lainnya”. Cara menguji Validitas Konstruk yaitu, Langkah pertama, menghitung korelasi setiap butir dengan menggunakan Rumus Product Moment sebagai berikut:

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

(Akdon, 2008 : 145)

Keterangan :

N = jumlah responden

X = skor setiap item

Y = skor total

$(\sum X)^2$ = kuadrat jumlah skor item

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor item

$(\sum Y)^2$ = kuadrat jumlah skor total

r_{xy} = koefisien korelasi variabel x dan y

Langkah kedua, menghitung Uji-t dengan rumus :

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

Keterangan :

t_{hitung} = nilai thitung

R = koefisien korelasi hasil rhitung

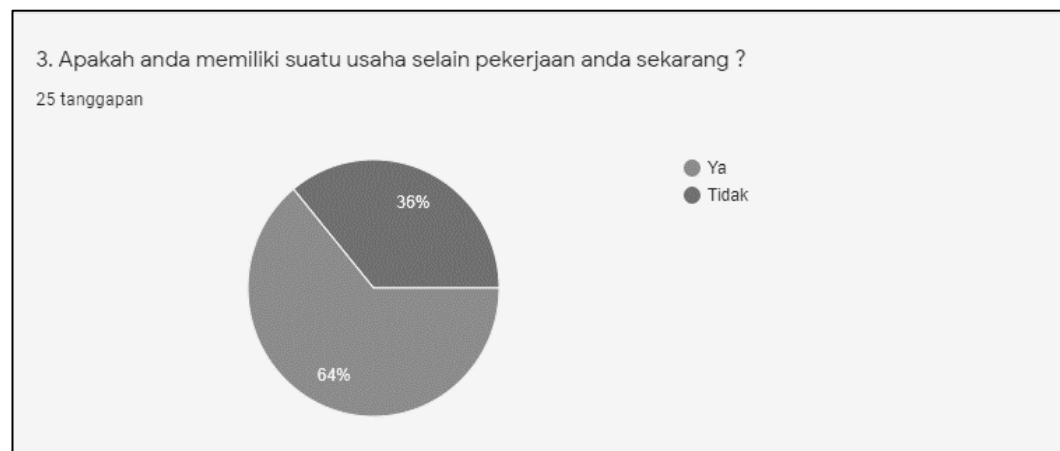
N = jumlah responden

Langkah selanjutnya jika sudah didapat hasil uji-t maka selanjutnya mencari nilai ttabel apabila diketahui signifikansi untuk $\alpha = 0,05\%$ dan derajat kebebasan (dk) = n – 2, dengan uji satu pihak. Kemudian membuat keputusan dengan membandingkannya thitung dengan ttabel dimana kaidah keputusannya adalah :

Tabel 4.1

Jumlah Responden Penelitian

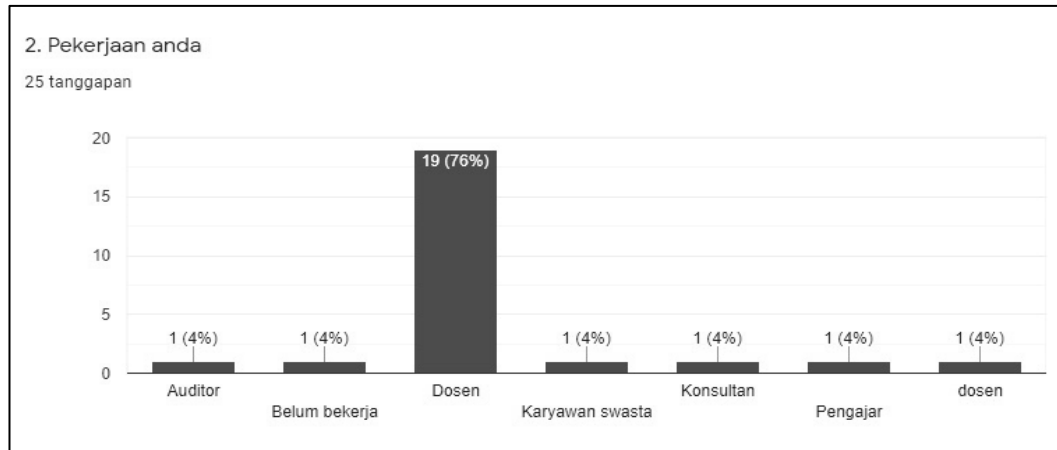
No.	Responden	Jumlah (orang)
1	Dosen yang TIDAK memiliki usaha sampingan	25 org x 36% = 9 org
2	Dosen yang memiliki usaha sampingan	25 org x 64 % = 16 org
JUMLAH		25 org



Gambar 4.1

Grafik Dosen Yang Tidak dan Memiliki Usaha Sampingan

Gambar dibawah ini menceritakan tentang jenis pekerjaan yang dimiliki oleh para responden penelitian ini.



Gambar 4.2
Jenis Pekerjaan Responden

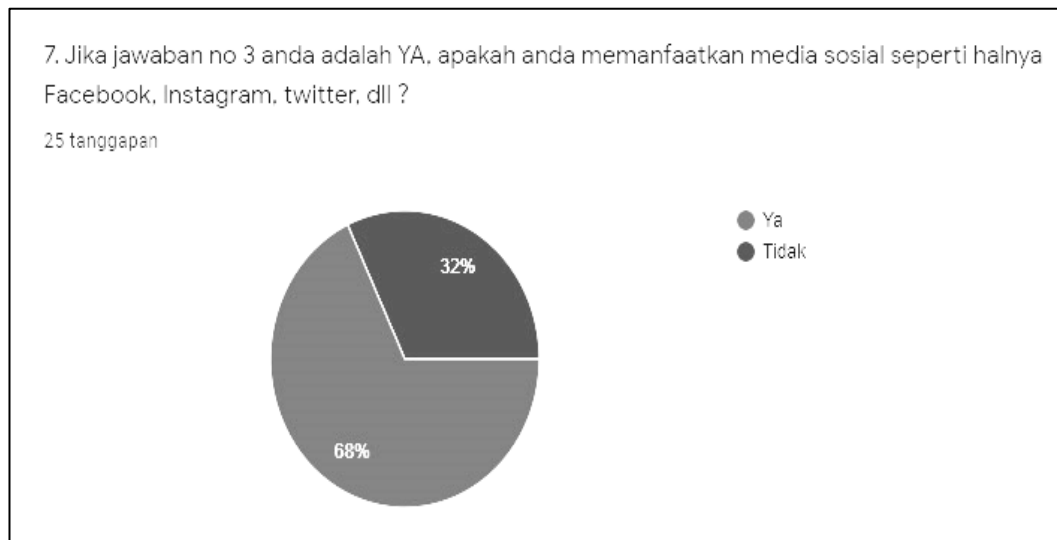
Berdasarkan hasil kuesioner yang dibuat, menunjukkan bahwasannya mereka memilih memiliki usaha lain selain pekerjaan mereka sekarang antara lain adalah dapat dilihat dari gambar berikut ini

4. Jika pertanyaan no 3 jawaban anda adalah YA, berikan alasannya ? Jika jawaban pertanyaan no 3 adalah TIDAK, lanjut ke no 5
25 tanggapan

-
- Tidak
- Untuk menambah penghasilan
- untuk menambah penghasilan karena sdh pensiun dari MNCTV
- ingin mendapatkan income tambahan
- Untuk menambah pundi2 Uang
- N/A
- Karena kita harus punya penghasilan tambahan, jgn mengandalkan satu penghasilan.
- Supaya ada second income

Gambar 4.3
Alasan responden memiliki pekerjaan lain selain pekerjaan yang mereka lakukan saat ini

Usaha yang dilakukan oleh responden bisa dilakukan juga melalui pemanfaatan media social untuk mendongkrak penjualan ataupun untuk mengenalkan brand mereka dan bagaimana pengemasan produknya kepada masyarakat luas agar tercapai tujuan dari penjualan yang mereka lakukan. Hal ini sangatlah menunjukkan bahwasannya para responden sudah memahami pentingnya pemasaran melalui media social dan ini juga termasuk didalam wawasan bisnis yang harus dimiliki oleh para responden yang nota benanya menjadikan usaha mereka ini hanya sebagai bisnis sampingan dari pekerjaan mereka sebenarnya.



Gambar 4.4
Pemanfaatan media social untuk mengenalkan produk kepada masyarakat luas

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis diatas, dapat saya simpulkan bahwasannya saat ini setiap orang yang ingin memiliki suatu usaha atau bisnis harus mau untuk mengupgrade dirinya agar bisa sesuai dengan jamannya. Jika dia merasa tidak mampu ataupun tidak memahami apa – apa saja yang harus dilakukan, dia bisa mengikuti banyak pelatihan – pelatihan baik secara online maupun offline yang durasinya jauh lebih pendek, singkat, padat, dan jelas. Selain itu, dibutuhkan focus dan konsistensi untuk mengerjakan semuanya. Karena biasanya pelaku lebih banyak kehilangan focus dan tidak konsisten untuk mengerjakan usaha sampingannya dengan alasan sibuk dengan pekerjaan utamanya. Itulah makanya dibutuhkan mental yg kuat selain wawasan bisnis atau pemahaman akan bisnis yang akan dijalankan. Tanpa kedua modal dasar tersebut, akan sulit untuk mencapai kesuksesan didalam mengerjakannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus W., S. (2005). *Effective Branding*. PT. Mizan Pustaka.
- Anindhita W, Arisanty M, R. D. (2016). Analisis Penerapan Teknologi Komunikasi Tepat Guna Pada Bisnis Transportasi Ojek Online. Prosiding Seminar Nasional Indocompac Universitas Bakrie.
- Pakpahan, A. K. (2020). Menyelamatkan Penjualan Ritel di Tengah Pandemi Covid-19. Covid-19 Dan Implikasi Bagi Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah.
- Rudi Yacub1, W. M. (2020). ANALISIS PENGARUH PEMASARAN DIGITAL (DIGITAL MARKETING) TERHADAP BRAND AWARENESS PADA ECOMMERCE. *Manajerial*.
- Septiana, Y. (2017). Perencanaan Strategis Sistem Informasi Dengan Pendekatan Ward and Peppard (Studi Kasus: Klinik INTI Garut). *Jurnal Wawasan Ilmiah*.
- Zanuar Rifai, & Meiliana, D. (2020). PENDAMPINGAN DAN PENERAPAN STRATEGI DIGITAL MARKETING BAGI UMKM TERDAMPAK PANDEMI COVID-19. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*.
<https://doi.org/10.31949/jb.v1i4.540>

Website

<http://www.go-jek.com>, 2020

<https://www.grab.com/id>, Jakarta, 2020

**PENGARUH *CURRENT RATIO* DAN *DEBT TO ASSET RATIO*
TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PT SURYA SEMESTA
INDUSTRI Tbk PERIODE 2009 - 2019**

Bulan Oktrima, Adisa Rahil Malika

Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
dosen00790@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan *Current Ratio* (CR) dan *Debt to Asset Ratio* (DAR) baik secara parsial maupun simultan terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) di PT Surya Semesta Internusa Tbk periode 2009 - 2019. Metode penelitian menggunakan kuantitatif serta melakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan analisa data meliputi Persamaan Regresi, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis (t dan f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Current Ratio* (CR) dan *Debt to Asset Ratio* (DAR) secara parsial dan bersama-sama tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) pada PT Surya Semesta Industri Tbk.

Kata kunci: Current Ratio, Debt to Asset Ratio dan Nilai Perusahaan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki proses masuknya perekonomian dan perdagangan ke ruang lingkup dunia yang menunjukkan semakin ketatnya persaingan usaha di tanah air, namun perihal berkembangnya dunia usaha tetap bermunculan dan tumbuh semakin cepat. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, perusahaan harus dapat mengelola seluruh kekayaan, kewajiban, dan modal yang dimiliki semaksimal mungkin sehingga kegiatan operasi perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Septia (2015) Pada dasarnya tujuan manajemen keuangan adalah memaksimalkan nilai perusahaan. Akan tetapi di balik tujuan tersebut terdapat konflik antara pemegang saham dengan manajer, dan dengan penyedia dana sebagai kreditur. Pemegang saham akan cenderung memaksimalkan nilai saham dan memaksa manajer untuk bertindak sesuai dengan kepentingan mereka melalui pengawasan yang mereka lakukan. Kreditur di sisi lain cenderung akan berusaha melindungi dana yang sudah mereka investasikan dalam perusahaan dengan jaminan dan kebijakan pengawasan yang ketat pula. Manajer juga memiliki dorongan untuk mengejar kepentingan pribadi mereka. Bahkan tidak tertutup kemungkinan para manajer melakukan investasi walaupun investasi tersebut tidak dapat memaksimalkan nilai pemegang saham. Perbedaan kepentingan tersebut menimbulkan konflik yang sering disebut konflik agensi. Menurut Brigham dan Houston (2011) perusahaan dapat mengurangi konflik tersebut dengan mengalirkan sebagian kelebihan arus kas ke pemegang saham melalui dividen yang tinggi dan

alternatif lainnya adalah penggunaan hutang. Diharapkan dengan hutang yang lebih tinggi memaksa manajer menjadi lebih disiplin. Situasi perkembangan ekonomi yang pesat menuntut manajemen agar berkerja secara efektif dan efisien untuk mempertahankan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan terutama pada perusahaan yang sedang berkembang. Perusahaan akan berupaya untuk mengembangkan usaha dan melakukan kegiatan dalam meraih modal tambahan dan ekspansi bisnis. Namun beberapa perusahaan sering kali gagal dalam meningkatkan nilai perusahaan, salah satu penyebabnya adalah kurang cermatnya perusahaan dalam mengaplikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan. Hal tersebut membuat kinerja perusahaan di pandang buruk oleh investor. Nilai perusahaan yang tinggi akan membuat pasar percaya bahwa tidak hanya kinerja perusahaan saat ini yang bagus namun juga prospek dimasa yang akan datang. Para investor akan menilai kinerja perusahaan dengan melihat rasio-rasio keuangan suatu perusahaan yang tertera pada laporan keuangan. Dimana terdapat pengaruh hubungan yang kuat antara rasio keuangan dengan nilai perusahaan (Putra dan Yaniartha, 2014; Septia, 2015). *Current Ratio* merupakan salah satu analisis yang digunakan untuk menganalisis likuiditas perusahaan. Menurut Simamora (2018) analisis posisi likuiditas keuangan perusahaan memberikan indikator kemampuan membayar utang jangka pendek perusahaan dan efisien operasi manajemen saat ini. Bagi para pemegang saham, kurangnya likuiditas perusahaan sering ditandai dengan keuntungan perusahaan yang rendah dan berkurangnya kesempatan mendapatkan dividend. Hal ini menandakan bahwa kinerja keuangan perusahaan kurang bagus yang berakibat pada nilai perusahaan yang menurun. Menurut Wijoyo (2014) *Debt Ratio* merupakan rasio yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar perusahaan memakai hutang dalam pembiayaan jumlah aktiva atau asetnya. Peningkatan hutang mampu meningkatkan nilai perusahaan karena dengan meningkatkan penggunaan hutang maka resiko yang dihadapi lebih besar namun jika hutang dapat digunakan dengan baik maka prospek perusahaan baik dan tetap menggunakan hutang sehingga investor yang melihat hal tersebut menilai bahwa perusahaan dalam kondisi baik. Hal ini membuktikan bahwa *Debt Ratio* mampu meningkatkan nilai perusahaan.

PT. Surya Semesta Internusa Tbk sebagai perusahaan yang bergerak di bidang usaha *real estate, property* dan *building construction* ini membutuhkan pengelolaan keuangan yang efektif. Pengelolaan yang di maksud adalah pengelolaan yang wajib mempertimbangkan tingkat keamanan dan tingkat hasil yang sesuai dengan kewajiban yang harus dipenuhi. Pengaruh *Current Ratio* dan *Debt To Asset Ratio* terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) bertujuan untuk mengetahui bagaimana perusahaan mampu memenuhi kewajiban jangka pendeknya dengan menggunakan *Current Ratio*, dan memenuhi kewajiban jangka panjangnya dengan menggunakan *Debt to Asset Ratio*. Berdasarkan permasalahan pada latar belakang penelitian tersebut, peneliti ingin mengetahui sejauh mana Nilai Perusahaan akan mempengaruhi *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio*, maka peneliti dalam penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk Periode 2009 - 2019”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh *Current Ratio* (CR) terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk Periode 2009-2019?
- 2) Apakah terdapat pengaruh *Debt to Asset Ratio* (DAR) terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk Periode 2009-2019?
- 3) Apakah terdapat pengaruh *Current Ratio* (CR) dan *Debt to Asset Ratio* (DAR) secara bersama-sama terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk Periode 2009-2019?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *Current Ratio* (CR) terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk Periode 2009-2019.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *Debt to Asset Ratio* (DAR) terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk Periode 2009-2019.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *Current Ratio* (CR) dan *Debt to Asset Ratio* (DAR) secara bersama-sama terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk Periode 2009-2019.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Stoner dan Freeman (Safrony, 2012:44) “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi untuk mencapai sasaran perusahaan diperlukan suatu manajemen agar aktifitas perusahaan dapat berjalan dengan baik”. Menurut T. Hani Handoko (2012:8) “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha para organisasi dan penggunaan sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

2.1 Current Ratio (CR)

Rasio lancar ini dihitung dengan membagi aset lancar dengan kewajiban lancar. Aset lancar meliputi kas, efek yang dapat diperdagangkan, piutang usaha, dan persediaan. Jika suatu perusahaan mengalami kesulitan keuangan, perusahaan mulai lambat dalam membayar tagihan (utang usaha), tagihan bank, dan kewajiban lainnya yang akan meningkatkan kewajiban lancar. Jika kewajiban lancar tinggi dibandingkan dengan aset lancar, maka *Current ratio* akan turun, dan ini merupakan pertanda adanya masalah.

Menurut Kasmir (2013:134) *Current ratio* adalah: “Rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan. Dalam praktiknya, rasio lancar dengan standar 200% (2:1) yang terkadang sudah dianggap sebagai ukuran yang cukup baik atau memuaskan bagi suatu perusahaan”. Sedangkan

menurut Kieso, Waygandt, dan Warfield (2011:693), *Current ratio* adalah: “*The Current ratio is the ratio of total current assets to total current liabilities. The ratio is frequently expresses as a coverage of so many times. Sometimes it is called the working capital ratio, because working capital is the excess of current assets over current liabilities*”. Menurut Irham Fahmi (2014:121) *Current ratio* adalah: “Rasio lancar (*Current ratio*) adalah ukuran yang umum digunakan atau solvensi jangka pendek, kemampuan suatu perusahaan memenuhi kebutuhan utang ketika jatuh tempo”. Perhitungan *Current ratio* (CR) atau rasio lancar adalah sebagai berikut:

$$\text{Current ratio (CR)} = \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Utang Lancar}}$$

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas, sampai pada pemahaman penulis bahwa rasio lancar (*Current ratio*) merupakan rasio yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi semua kewajiban jangka pendek yang akan segera jatuh tempo dengan menggunakan aktiva lancarnya. Rasio ini menunjukkan besarnya kewajiban lancar yang ditutup dengan aktiva lancar.

2.2 Debt to Asset Ratio (DAR)

Dalam penelitian ini rasio yang digunakan adalah *Debt to Asset Ratio* untuk mengetahui seberapa besar peranan modal yang berasal dari pinjaman. Menurut Surisno (2012:217) mengemukakan Rasio total hutang dengan total aktiva atai disebut dengan *Debt to Asset Ratio* (DAR) merupakan rasio untuk mengukur presentase besarnya dana yang berasal dari hutang. Yang dimaksud dengan hutang yaitu semua hutang yang dimiliki oleh perusahaan baik hutang jangka pendek maupun hutang jangka panjang.

Menurut Fahmi (2011:127) “*Debt to Asset Ratio* DAR adalah Rasio yang melihat perbandingan utang perusahaan, yaitu diperoleh dari perbandingan total utang dibagi total aset”. Indikator untuk mengukur *Debt to Asset Ratio* (DAR) adalah sebagai berikut:

$$\text{Debt to Asset Ratio (DAR)} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Aset}}$$

Menurut Rachmawati (2019) Perusahaan yang memiliki rasio hutang tinggi dapat menimbulkan masalah keuangan ketika keadaan ekonomi merosot yang berdampak terhadap kinerja perusahaan rendah, seperti jika terjadi inflasi dan suku bunga tinggi.

2.3 Tobin's Q

Tobin's Q adalah indikator untuk mengukur kinerja perusahaan, khususnya tentang nilai perusahaan yang menunjukkan suatu performa manajemen dalam mengelola aset perusahaan. *Tobin's Q* juga membandingkan antara nilai pasar ditambah total utang terhadap total aset. Rasio ini dinilai dapat memberikan informasi paling baik sebab *Tobin's Q* dinilai dapat memberikan informasi paling

baik sebab rasio ini memasukkan semua unsur utang, modal saham perusahaan dan seluruh aset perusahaan, yang berarti perusahaan tidak hanya terfokus pada satu tipe investor dalam bentuk saham saja, namun perlu fokus juga untuk investor (Rahmawati dkk, 2015; Hasibuan dkk; 2016).

Perusahaan dengan *Tobins' Q* > 1,00 akan menghasilkan *rate of return* yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dikeluarkan oleh biaya aktiva. Selain itu *Tobin's Q* tidak hanya memberikan gambaran pada aspek fundamental saja, tetapi dapat melihat sejauh mana pasar menilai perusahaan dari berbagai aspek. Nilai *Tobin's Q* dapat dilihat dari kemampuan perusahaan membayar deviden kepada para pemegang saham. Besarnya deviden ini dapat mempengaruhi harga saham perusahaan. Jika jumlah deviden yang diberikan tinggi, maka harga saham cenderung tinggi sehingga nilai *Tobin's Q* juga tinggi begitu pula sebaliknya jika deviden yang dibagikan sedikit maka harga saham rendah sehingga menghasilkan nilai *Tobin's Q* rendah. Kemampuan perusahaan dalam membayar deviden erat hubungannya dengan kemampuan perusahaan memperoleh keuntungan. Apabila perusahaan memperoleh keuntungan yang besar maka kemampuan perusahaan dalam membayarkan deviden pun besar (Rachmawati, 2019; Pengestuti, 2018).

Menurut Ibrahim (2017) bahwa rumus dari rasio *Tobins's Q* ini adalah sebagai berikut:

$$TOBIN'S Q = \frac{\text{Nilai Pasar} + \text{Total Kewajiban}}{\text{Total Aktiva}}$$

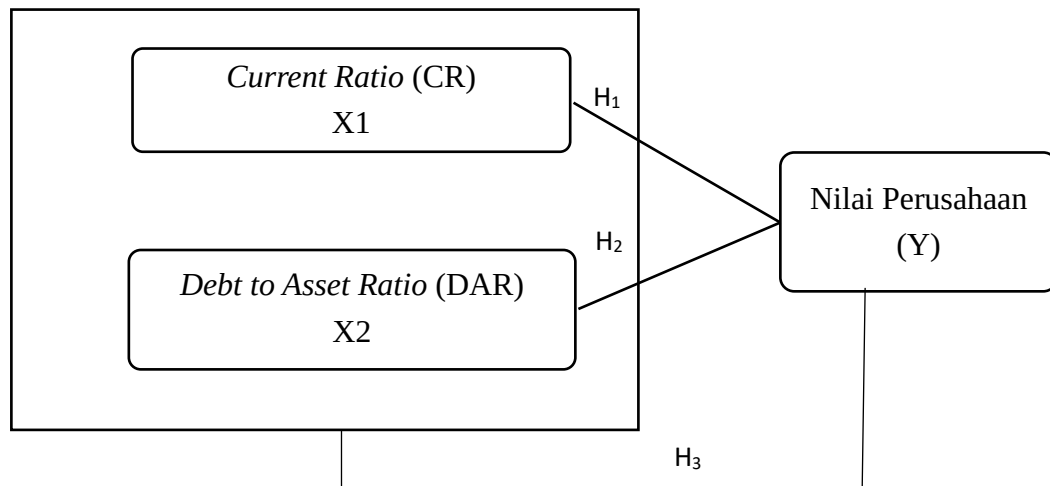
Menurut Dhani dan Utama (2017) menjelaskan bahwa nilai *Tobin's Q* untuk perusahaan terbagi menjadi beberapa golongan, yaitu:

- 1) *Tobin's Q* < 1 menunjukkan bahwa saham dalam kondisi *undervalued*, artinya manajemen telah gagal dalam mengelola aktiva perusahaan atau pertumbuhan investasi rendah sehingga nilai tersebut dinilai rendah oleh pasar.
- 2) *Tobin's Q* = 1 menunjukkan bahwa saham dalam kondisi *average*, artinya manajemen stagnan dalam mengelola aktiva atau pertumbuhan investasi tidak berkembang.
- 3) *Tobin's Q* > 1 menunjukkan bahwa saham dalam kondisi *overvalued*, artinya manajemen berhasil dalam mengelola aktiva perusahaan atau potensi pertumbuhan investasi tinggi.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan dikatakan berhasil menciptakan nilai perusahaan jika *return of invesment* > *cost of invesment* dan perusahaan dikatakan gagal mencapai tujuan memaksimalkan nilai perusahaan jika nilai *Tobin's Q* < 1.

Menurut Sulistyanti dikutip dari Sukalmuja (2017) Jadi Semakin besar nilai *Tobin's Q* menunjukkan bahwa perusahaan memiliki prospek pertumbuhan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa *Tobin's Q* sebagai ukuran untuk investasi dimana hal ini mencerminkan profitabilitas suatu perusahaan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) “Hipotesis adalah pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya”. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai teori tentang *current ratio* variabel (X1), *debt to asset ratio* variabel (X2) dan nilai perusahaan variabel (Y) dapat dirumuskan hipotesis penelitian diperkirakan terdapat pengaruh *current ratio* dan *debt to asset ratio* terhadap nilai perusahaan pada PT Surya Semesta Internusa Tbk.

- Ha₁: Terdapat pengaruh signifikan *Current Ratio* (CR) terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk.
- Ha₂: Terdapat pengaruh signifikan *Debt to Asset Ratio* (DAR) terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk.
- Ha₃: Terdapat pengaruh signifikan antara *Current ratio* (CR) dan *Debt to Asset Ratio* (DAR) secara bersama-sama terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Surya Semesta Internusa Tbk yang beralamat di Tempo Scan Tower Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 3-4, RT.05 RW.04 Kuningan, Jakarta Selatan, Indonesia 12950. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2019 sampai bulan Juli 2020. Data yang diambil adalah data laporan keuangan PT. Surya Semesta Internusa Tbk untuk periode 2009 – 2019.

3.2 Metode Penelitian

Adapun sifat penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Metode Deskriptif adalah suatu penelitian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Metode Kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin di ketahui.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Laporan keuangan PT. Surya Semesta Internusa Tbk.

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti akan menggunakan sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan PT. Surya Semesta Internusa Tbk pada periode tahun 2009-2019.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Studi Pustaka dan *Internet Research*. Melalui studi pustaka ini peneliti mengumpulkan data dan mempelajari serta membaca pendapat para ahli yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti untuk memperoleh landasan teori yang dapat menunjang penelitian. Artinya penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku diperpustakaan, dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh peneliti, seperti studi kepustakaan melalui jurnal, *textbook*, karya tulis yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian atau riset digunakan dengan cara *searching*, *browsing* dan *download* sumber data-data yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang akan berkaitan dengan topik pembahasan, seperti Mesin Pencarian: <https://www.google.co.id/>, Platform Keuangan Bursa Efek: <https://www.idnfinancials.com/>, dan Aplikasi Perpustakaan Digital online Universitas Pamulang: <http://eprints.unpam.ac.id/>.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan analisa data meliputi Persamaan Regresi, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis atau Signifikansi (t dan f).

3 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Berawal dari PT Multi Investments Limited yang didirikan pada tanggal 15 Juni 1971, SSIA bertransformasi menjadi PT Surya Semesta Internusa pada tahun 1995. Kegiatan utama PT Surya Semesta Internusa adalah bergerak dalam bidang jasa konstruksi, pengembangan kawasan konstruksi, dan perhotelan melalui penyertaan pada entitas anak. Diversifikasi portofolio Perseroan meliputi Suryacipta City of Industry, Hotel Gran Melia Jakarta, Melia Bali Villas & Spa Resort, Banyan Tree Ungasan Resort – Bali dan BATIQA Hotels.

Selama lebih dari 40 tahun mengembangkan bisnis properti, PT Surya Semesta Internusa telah memiliki brand recognition dan menempatkan PT Surya Semesta Internusa sebagai salah satu dari jajaran perusahaan pengembangan terkemuka di Indonesia. Menyempurnakan langkahnya sebagai perusahaan terkemuka, PT Surya Semesta Internusa mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia dan menjadi perusahaan publik pada 27 Maret 1997.

4.1.2 Visi dan Misi

1) Visi

Membangun Indonesia yang lebih baik melalui unit usaha konstruksi, properti dan perhotelan yang terpadu dan handal, terpercaya dan berkualitas tinggi di Indonesia.

2) Misi

Menyediakan produk-produk berkualitas dan jasa pelayanan prima melalui kesungguhan dan kehandalan manajemen untuk menciptakan nilai yang optimal bagi para pelanggan, pemegang saham, karyawan, dan masyarakat Indonesia.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Tabel 4.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		11
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29016756
Most Extreme Differences	Absolute	,199
	Positive	,199
	Negative	-,099
Test Statistic		,199
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah oleh penulis

Model regresi dikatakan normal jika memiliki nilai Sig (2-tailed) > 5%. Dari tabel diperoleh nilai sig – 0.200 (20%). Karena nilai sig 20% > 5%, maka data berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikoleniaritas

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_CR	,750	1,334
	X2_DAR	,750	1,334

a. Dependent Variable: Y_TobinsQ

Berdasarkan tabel diatas pada *Collinearity Statistic* dapat diketahui, nilai tolerance untuk variabel *current ratio* maupun variabel *debt to asset ratio* yakni sebesar 0,750 maka nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yang artinya pada data yang diuji tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan pada kolom VIF pada variabel *current ratio* maupun *debt to asset ratio* didapat nilai sebesar 1,334 maka nilai VIF yang diuji pada penelitian ini memiliki nilai kurang dari 10. Maka dengan ini tidak terjadi multikolineartitas.

4.2.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4.3
Hasil Uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,610 ^a	,373	,216	,32442	1,714
a. Predictors: (Constant), X2_DAR, X1_CR					
b. Dependent Variable: Y_TobinsQ					

Dari tabel tersebut dapat dilihat $k = 2$, $n = 11$ dan $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa nilai durbin watson (DW) sebesar 1,714; nilai d_L sebesar 0,7580; nilai d_U sebesar 1,6044. Syarat untuk tidak terjadinya korelasi adalah Nilai $DW > \text{Nilai } d_U$ dan Nilai $DW < 4 \cdot d_U$; dapat dilihat bahwa Nilai DW 1,714 $>$ Nilai d_U 1,6044 dan Nilai DW 1,714 $<$ $4 \cdot d_U$ ($4 \cdot 1,6044 = 2,3956$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

4.2.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,194	,486		,400	,700
	X1_CR	-,145	,134	-,363	-1,087	,309
	X2_DAR	,551	,617	,298	,892	,398

a. Dependent Variable: ABRESID

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dari tabel diatas menunjukkan nilai sig. variabel *current ratio* dan *debt to asset ratio* masing-masing sebesar 0,309 dan 0,398 yang berarti semua nilai $\text{sig} > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastitisitas.

4.3 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,098		1,226	
	X1_CR	,230	,337	,221	,684
	X2_DAR	3,324	,690	2,134	,065

a. Dependent Variable: Y_TobinsQ

Berdasarkan tabel coefficients tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = -1,098 + 0,230X_1 + 3,324X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar - 1,098 yang berarti bahwa jika variabel independen yang terdiri dari *current ratio* dan *debt to asset ratio* dianggap konstanta atau bernilai 0 (nol) maka hasil variabel Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) sebesar - 1,098.
- 2) Koefisien regresi pada variabel *current ratio* (b_1) sebesar 0,230. Artinya terdapat arah hubungan yang positif pada variabel *current ratio* terhadap variabel *tobins'q* dan dinyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel *current ratio* akan meningkatkan variabel *Tobin's Q* sebesar 0,230 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- 3) Koefisien regresi pada variabel *debt to asset ratio* (b_2) sebesar 3,324. Artinya terdapat arah hubungan yang positif pada variabel *debt to asset ratio* terhadap variabel *tobins'q* dan dinyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel *debt to asset ratio* akan meningkatkan variabel *Tobin's Q* sebesar 3,324 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

4.4 Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,373	,216	,32442

a. Predictors: (Constant), X2_DAR, X1_CR

b. Dependent Variable: Y_TobinsQ

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0,610 berada pada interval koefisien antara 0,600 - 0,799 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variabel *current ratio* dan variabel *debt to asset ratio* terhadap variabel *tobin's q*.

4.5 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,373	,216	,32442

a. Predictors: (Constant), X2_DAR, X1_CR

b. Dependent Variable: Y_TobinsQ

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R² (*R Square*) sebesar 0,373 atau 37,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel *current ratio* dan *debt to asset ratio* terhadap variabel *tobins'q* sebesar 37,3%, atau

variasi variabel independen yang digunakan dalam model (*current ratio* dan *debt to asset ratio*) mampu menjelaskan sebesar 37,3% variasi variabel dependen (*tobin's q*). Sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,098	1,226		-,895	,397
	X1_CR	,230	,337	,221	,684	,514
	X2_DAR	3,324	1,558	,690	2,134	,065

a. Dependent Variable: Y_TobinsQ

Dari tabel diatas diketahui uji t pada pengujian variabel *Current Ratio* diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} 0,684 lebih kecil dari t_{tabel} 2,306 yang artinya tidak adanya pengaruh, disertai dengan nilai signifikansi sebesar $0,514 > 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hasil ini menunjukkan bahwa H_0 1 diterima dan H_a 1 ditolak, artinya *current ratio* tidak berpengaruh signifikan terhadap Nilai Perusahaan (*tobin's q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk periode tahun 2009-2019. Sedangkan pada pengujian variabel *Debt to Asset Ratio* uji t diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} 2,134 lebih besar dari t_{tabel} 2,306 yang artinya tidak terdapat pengaruh, disertai dengan nilai signifikansi sebesar $0,065 > 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hasil ini menunjukkan bahwa H_0 2 diterima dan H_a 2 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh *debt to asset ratio* terhadap Nilai Perusahaan (*tobin's q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk periode tahun 2009-2019.

4.6.2 Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,500	2	,250	2,376	,155 ^b
	Residual	,842	8	,105		
	Total	1,342	10			

a. Dependent Variable: Y_TobinsQ

b. Predictors: (Constant), X2_DAR, X1_CR

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil perhitungan ANOVA dikatakan bahwa nilai F_{hitung} 2,376 lebih kecil dari F_{tabel} 4,460 yang artinya tidak berpengaruh, dan nilai signifikansinya sebesar 0,155 lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa dari variabel *current ratio* dan *debt to asset ratio* secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Nilai Perusahaan (*tobin's q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk tahun 2009-2019.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Current Ratio* dan *Debt to Asset Ratio* terhadap Nilai Perusahaan secara parsial maupun simultan pada PT Surya Semesta Internusa Tbk. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Current Ratio* (CR) terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk periode 2009 - 2019.
- 2) Tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara *Debt to Asset Ratio* (DAR) terhadap Nilai Perusahaan (*Tobin's Q*) pada PT Surya Semesta Internusa Tbk periode 2009 - 2019.
- 3) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Current Ratio* (CR) dan *Debt to Asset Ratio* (DAR) secara bersama-sama. Dengan Hasil Regresi yaitu, $Y = 0,126 - 0,106X_1 + 1,331X_2$ yang artinya CR (*current Ratio*) memiliki arah hubungan negatif dan DAR memiliki hubungan positif terhadap Nilai perusahaan. Dengan tingkat hubungan kuat dan memberikan kontribusi sebesar 37,3%.

5.2 Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang penulis berikan sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini disarankan agar peneliti selanjutnya agar dapat mempertimbangkan dengan cermat untuk meneruskan penelitian ini, ada baiknya untuk peneliti dapat mengembangkan lebih lanjut dengan mengambil variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi Nilai Perusahaan. Selain itu juga diharapkan untuk lebih memperbanyak referensi yang mendukung topik penelitian yang diteliti, agar hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai bahan perbandingan serta tambahan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Brigham, E., & Houston, J. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan buku 2*. (Ahli Bahasa : Ali Akbar Yulianto). Jakarta: Salemba Empat.
- Brigham, E., & Houston, J. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan buku 1*. (Ahli Bahasa : Ali Akbar Yulianto). Jakarta: Salemba Empat.
- Dhani, I., & Utama, A. (2017). Pengaruh Pertumbuhan Struktur Modal dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Airlangga Vol. 4*, Hal. 135-148.
- Fahmi, I. (2011). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Edisi Kedua, Cetakan Ke Dua Puluh Tiga. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).

- Hasibuan, A., Dzulkirom AR, M., & Endang NP, N. (2016). Pengaruh Leverage dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada perusahaan property dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2012-2015). *Jurnal Adminitrasi Bisnis* 39(1), Hal. 1-13.
- Ibrahim, M. (2017). Capital Structure and Firm Value in Nigerian Listed Manufacturing Companies: an Empirical Investigation Using Tobin's Q Model. *Internaional Journal of Innovative Research in Social Sciences & Strategic Managemen Techniques* Vo. 4, Hal. 112-125.
- Kasmir. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi 1, Cetakan ke-6. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kieso, D., Weygandt, J., & Warfield, T. (2011). *Intermediate Accounting, Problem Solving Survival Guide*. New Jersey: John Willey & Sons Inc.
- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh Earning Per Share (EPS), Debt to Equity Ratio (DER) dan Return on Assets (ROA) terhadap Tobin's Q pada Perusahaan Pertambangan dan Energi yang Go Publik di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen* 2(5), Hal. 449-464.
- Putra, G., & Yaniartha, P. (2014). Pengaruh Laverage, Inflasi dan PDB terhadap Harga Saham Perusahaan Asuransi. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, 449-464.
- Rachmawaty, R. P. (2019). *Pengaruh Profitabilitas (EPS), Ukuran Perusahaan (Size) dan Leverage (DAR) terhadap Nilai Perusahaan (Tobin's Q) pada Perusahaan Asuransi yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Bandung: UNIKOM.
- Rahmawati, A., Topowijono, & Sulasmiyati, S. (2015). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Struktur Modal dan Keputusan Investasi terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada perusahaan sektor properti, real estate, dan building construction yang terdadar di Bursa Efek indonesia periode 2010-2011). *Jurnal Administrasi Bisnis* 23(2), Hal. 1-7.
- Safrony, M. L. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam konteks birokrasi Indonesia: teori, kebijakan dan implementasi*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Septia, A. W. (2015). *Pengaruh Profitabilitas, Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, dan Kebijakan Dividen terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Yogyakarta: UNY.
- Simamora, H. (2018). *Akuntansi Manajemen*. Buku Baru Edisi Mahasiswa. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyanti, Y. (2017). *Pengaruh Debt Ratio Sales Growth, Return on Equity, Earning Per SHare, Dividend Payout Ratio, Current Ratio terhadap Nilai Perusahaan: Studi Kasus*

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSUP FATMAWATI – JAKARTA SELATAN

Feb Amni Hayati, Uswatun Chasanah, Ambar Kusmiani

Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
dosen01657@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan RSUP Fatmawati - Jakarta Selatan.. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Poliklinik Instalasi Rawat Jalan RSUP Fatmawati – Jakarta Selatan.yang berjumlah 54 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 25 *for windows*. Berdasarkan hasil olah data, diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan kinerja karyawan RSUP Fatmawati adalah 0,531 atau 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,373 > 2,011$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUP Fatmawati adalah 0,539 atau 53,9% sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,494 > 2,011$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUP Fatmawati dengan persamaan regresi linier $Y = 10,391 + 0,358X_1 + 0,350X_2$. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,358 dan motivasi kerja sebesar 0,350 bertanda positif. Demikian pula dengan motivasi kerja. Kontribusi pengaruh kepemimpinan dan motivasi adalah sebesar 0,614 atau 61,4%. Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik $F_{hitung} = 37,362 > 3,200$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja

ABSTRACT'

This study aims to determine the effect of motivation and leadership style on the performance of the employees of Fatmawati Hospital - South Jakarta. This research is a quantitative descriptive study. The population in this study were all employees of the Polyclinic Installation of Outpatient Hospital Fatmawati - South Jakarta, totaling 54 people. Determination of the sample in this study using non-probability sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 25 for windows application. Based on the results of data processing, it was found that there was a positive and significant influence on the leadership style of the Fatmawati Hospital employees was 0.531 or 53.1% while the remaining 46.9% was influenced by other factors. From the hypothesis testing, it is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.373 > 2.011)$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and partially significant influence between leadership style on employee performance. There is a positive and significant influence on work motivation on employee performance Fatmawati Hospital is 0.539 or 53.9% while the remaining 46.1% is influenced by other factors. From hypothesis testing, it is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.494 > 2.011)$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a partially positive and significant influence between work motivation on employee performance. And there is a positive and significant effect of leadership style and work motivation on the performance of Fatmawati Hospital employees with the linear regression equation $Y = 10.391 + 0.358X_1 + 0.350X_2$. The result of regression analysis shows that the coefficient of leadership style is 0.358 and work motivation is 0.350 which is positive. Likewise with work motivation. The contribution of the influence of leadership and motivation is 0.614 or 61.4%. From testing the hypothesis using the statistical test $F_{count} = 37.362 > 3.200$ or $(F_{count} > F_{table})$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that there is a positive and significant influence simultaneously between leadership style and work motivation on employee performance.

Keywords: *leadership style, motivation, performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Pemerintah telah bersungguh-sungguh dan terus-menerus berupaya untuk meningkatkan mutu pelayanan baik yang bersifat promotif, preventif, kuratif dan rehabilitasi. Peran tersebut pada dewasa ini semakin dituntut akibat adanya perubahan-perubahan epidemiologik penyakit, perubahan struktur organisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perubahan sosio-ekonomi masyarakat dan pelayanan yang lebih efektif, ramah dan sanggup memenuhi kebutuhan mereka.

Saat ini, rumah sakit berada dalam iklim persaingan yang sangat ketat. Masyarakat sebagai pelanggan berada dalam posisi yang lebih kuat karena semakin banyak pilihan rumah sakit yang dapat melayaninya. Pada saat yang bersamaan, masyarakat juga semakin kritis terhadap pelayanan kesehatan. Dalam kondisi seperti ini, agar tetap dapat eksis melayani pelanggannya, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu aspeknya adalah kemauan dan kemampuan dalam memberikan pelayanan yang prima. Oleh karena itu diperlukan paradigma dan sikap mental yang berorientasi melayani, serta pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan pelayanan yang prima. Disinilah karyawan rumah sakit sebagai suatu asset sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam memberikan pelayanan di Rumah Sakit. Keberhasilan karyawan-karyawan dalam memberikan pelayanan yang prima ini tidak lepas dari faktor lingkungan sekitarnya yang akan mempengaruhi kinerja kerja mereka dalam menjalankan tugasnya.

Penilaian kinerja bagi karyawan memegang peranan yang penting dalam organisasi, informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui apakah seorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas Kerja Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Contohnya, karyawan harus bisa menguasai dan memberi arahan yang benar kepada pasien dalam proses berobat.

Dengan kerjasama yang baik, pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi. Kerjasama ini pun akan memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja dan akan berimbas pula pada performa rumah sakit ini dalam melayani pasien-pasiennya. Contohnya, kerjasama antar karyawan dalam proses pendaftaran, pengecekan seperti tensi darah dan berat badan, sampai ke proses dimana pasien tersebut sudah selesai dalam pemeriksaan di masing-masing poliklinik.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor gaya kepemimpinan, motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat memberikan kesempatan kepada karyawannya mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugasnya

Terdapat 2 (dua) faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu faktor dari dalam diri dan faktor dari luar diri. Salah satu faktor dari luar diri yang sangat mendukung dalam melakukan perubahan ke arah peningkatan mutu adalah gaya kepemimpinan atasan, sebagai pemimpin di rumah sakit harus memahami kondisi dan keadaan rumah sakit sehingga akan dapat berhasil dalam menerapkan kepemimpinannya.

Berikut ini penilaian kepemimpinan yang dilakukan pada tahun 2018 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Penilaian Kepemimpinan RSUP Fatmawati di Jakarta Selatan Tahun 2018

1	UNSUR YANG DINILAI					Jumlah
	a. Sasaran Penilaian Kepemimpinan			Nilai		
	Kepemimpinan	1. Leadership	65.00	(Cukup)		65.00
		2. Motivator	50.00	(Buruk)		50.00
		3. Integritas	65.00	(Cukup)		65.00
		4. Disiplin	55.00	(Sedang)		55.00
		5. Koordinasi/kerjasama	65.00	(Cukup)		65.00
		6. Supporting	55.00	(Sedang)		55.00
		7. Kerjasama	70.00	(Cukup)		70.00
		8. Pendelegasian kewenangan	55.00	(Sedang)		55.00
		9. Komunikasi	50.00	(Buruk)		50.00
		Jumlah	530.00			530.00
		Nilai rata – rata	58.89	(Sedang)		
		Nilai Kepemimpinan	58.89	x	60%	35.53
	Kriteria:					
≤ 50 (Buruk), ≤ 60 (Sedang), ≤ 75 (Cukup), ≤ 90 (Baik), ≤ 99 (Sangat Baik)						
NILAI KEPEMIMPINAN						
(Sedang)						

Sumber: RSUP Fatmawati di Jakarta Selatan, 2019

Dari Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa penilaian dari unsur kepemimpinan nilai prosentasenya sangat beragam. Motivasi dan komunikasi nilainya sangat buruk yaitu hanya 50%. Untuk disiplin, supporting dan pendelegasian kewenangan nilainya sedang dengan 55% sedangkan leadership, integritas, koordinasi/kerjasama dan kerjasama dengan penilaian cukup. Dari hasil tersebut semua item penilaian tidak ada yang mencapai kategori sangat baik, ini artinya kepemimpinan yang ada harus dievaluasi guna dapat bekerja dengan baik.

Demikian pula penilaian motivasi juga sangat penting dilakukan mengingat motivasi dapat mendorong seseorang dapat dengan senang hati melakukan pekerjaannya dengan baik. Berikut ini data riil hasil penilaian yang dilakukan pegawai di poliklinik RSUP Fatmawati di Jakarta Selatan pada tahun 2018 yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penilaian Motivasi Kerja RSUP Fatmawati di Jakarta Selatan Tahun 2018

1	UNSUR YANG DINILAI				Jumlah
	b. Sasaran Kerja Karyawan (SKK)			Nilai	
	Motivasi	1. Tantangan pekerjaan	60.00	(Sedang)	61.00
		2. Tanggung jawab pekerjaan	52.00	(Sedang)	52.00
		3. Prestasi kerja	55.00	(Sedang)	55.00
		4. Kesejahteraan	61.00	(Cukup)	61.00
		5. Jabatan	48.00	(Buruk)	48.00
		6. Hubungan kerja	75.00	(Cukup)	75.00
		7. Harapan	70.00	(Cukup)	70.00
		8. Penghargaan	45.00	(Buruk)	45.00
		Jumlah	466.00		446.00
		Nilai rata – rata	58.25	(Sedang)	
		Nilai Motivasi	58.25	x 60%	34.95
	Kriteria: ≤ 50 (Buruk), ≤ 60 (Sedang), ≤ 75 (Cukup), ≤ 90 (Baik), ≤ 99 (Sangat Baik)				
	NILAI MOTIVASI KERJA KARYAWAN				(Sedang)

Sumber: RSUP Fatmawati di Jakarta Selatan, 2019

Pada Tabel 1.2 diatas, memperlihatkan bahwa secara keseluruhan nilai pencapaian secara kolektif motivasi kerja pada RSUP Fatmawati di Jakarta dari tahun 2017 menunjukkan pencapaian yang tidak maksimal. Motivasi pada mencapai jabatan tertentu dan adanya harapan untuk mendapatkan penghargaan hasilnya buruk, sedangkan adanya harapan akan adanya kesejahteraan karyawan serta hubungan kerja dan harapan dengan nilai cukup serta tantangan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan prestasi kerja hanya pada tingkat penilaian sedang. Tidak adanya penilaian yang sangat baik mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan sangat memerlukan perhatian yang serius bagi manajemen perusahaan. Kondisi ini diperparah dengan tingkat kedisiplinan pegawai yang sering tidak masuk kerja dengan rata-rata tingkat kehadiran pegawai dalam 12 bulan terakhir mencapai 14,29% selama periode Juli 2017 sampai Juni 2018 seperti ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai

Bulan	Tahun	Jumlah Pegawai yang absen (Tanpa Keterangan)	Presentase
Juli	2017	12	9,20%
Agustus	2017	10	7,52%
September	2017	15	11,25%
Oktober	2017	18	13,53%
November	2017	21	15,79%
Desember	2017	20	15,04%

Bulan	Tahun	Jumlah Pegawai yang absen (Tanpa Keterangan)	Presentase
Januari	2018	18	13,53%
Februari	2018	19	14,29%
Maret	2018	22	16,54%
April	2018	25	18,80%
Mei	2018	28	21,05%
Juni	2018	31	23,31%
Rata-rata per bulan		19	14,29%

Keterangan: Jumlah pegawai 133 orang

Sumber: RSUP Fatmawati di Jakarta Selatan, 2019

Pada tabel 1.3 diatas, menunjukkan terjadi penurunan kinerja karyawan pada RSUP Fatmawati di Jakarta Selatan ditandai dengan tingkat absensi yang semakin tinggi setiap bulan. Selain itu pencapaian tugas karyawan secara keseluruhan setiap bulannya pegawai yang tidak masuk kantor dengan tanpa adanya pemberitahuan jumlahnya fluktuatif cenderung meningkat. Kondisi seperti ini jika tidak dilakukan pembenahan jelas akan menurunkan tingkat pelayanan dan yang juga akan berpengaruh terhadap penilaian yang kurang bagus dari pasien terhadap rumah sakit sendiri.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUP Fatmawati – Jakarta Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah seperti diuraikan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan, sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUP Fatmawati – Jakarta Selatan?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUP Fatmawati – Jakarta Selatan?
- 3) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di RSUP Fatmawati – Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan pada paragraf diatas, maka dapat ditarik tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUP Fatmawati – Jakarta Selatan
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUP Fatmawati – Jakarta Selatan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di RSUP Fatmawati – Jakarta Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Wibowo (2012:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Sondang Siagian (2013:223-224), menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuannya, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identitas kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program, pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lainnya dalam proses manajemen sumber daya manusia.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:108), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Belarmino, 2013:62-63).

1) Evaluasi Antara Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sistem lainnya, oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindakan lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Hal ini yang berkaitan dengan pengambilan keputusan.

2.2 Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh H. Edy Sutrisno (2013:221) itu membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik, pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

Adapun dasar dari pendekatan gaya kepemimpinan diyakini bahwa pemimpin yang efektif menggunakan gaya tertentu untuk mengarahkan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu (Danang Sunyoto, 2012:37), Teori ini menekan pada dua gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan berorientasi tugas (*task orientation*) adalah perilaku pimpinan yang menekankan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan baik dengan cara mengarahkan dan mengendalikan secara ketat bawahannya.
- 2) Gaya kepemimpinan berorientasi karyawan (*employ orientation*) adalah perilaku pimpinan yang menekankan pada pemberian motivasi kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya dengan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, dan mengembangkan hubungan yang bersahabat saling percaya mempercayai dan saling menghormati diantara anggota kelompok.

Sedangkan menurut Vietzhal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012:44) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat adalah suatu gaya yang dapat menyatukan tiga variabel situasional, yaitu hubungan pimpinan dan anggota, struktur tugas, serta posisi kekuasaan sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang terbaik adalah jika posisi kekuatan itu moderat. Sedangkan pengembangan baru dari teori ini yang dapat dikatakan sebagai kalangan moderat, menggambarkan bahwa ada empat tipe atau gaya kepemimpinan:

- 1) *Mengarahkan*, gaya ini sama sama dengan gaya otokratis, jadi bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka.
- 2) *Mendukung*, pemimpin bersifat ramah terhadap bawahannya.
- 3) *Berpartisipasi*, pemimpin bertanya dan menggunakan saran bawahan.
- 4) *Berorientasi pada tugas*, pemimpin menyusun serangkaian tujuan yang menantang untuk bawahannya.

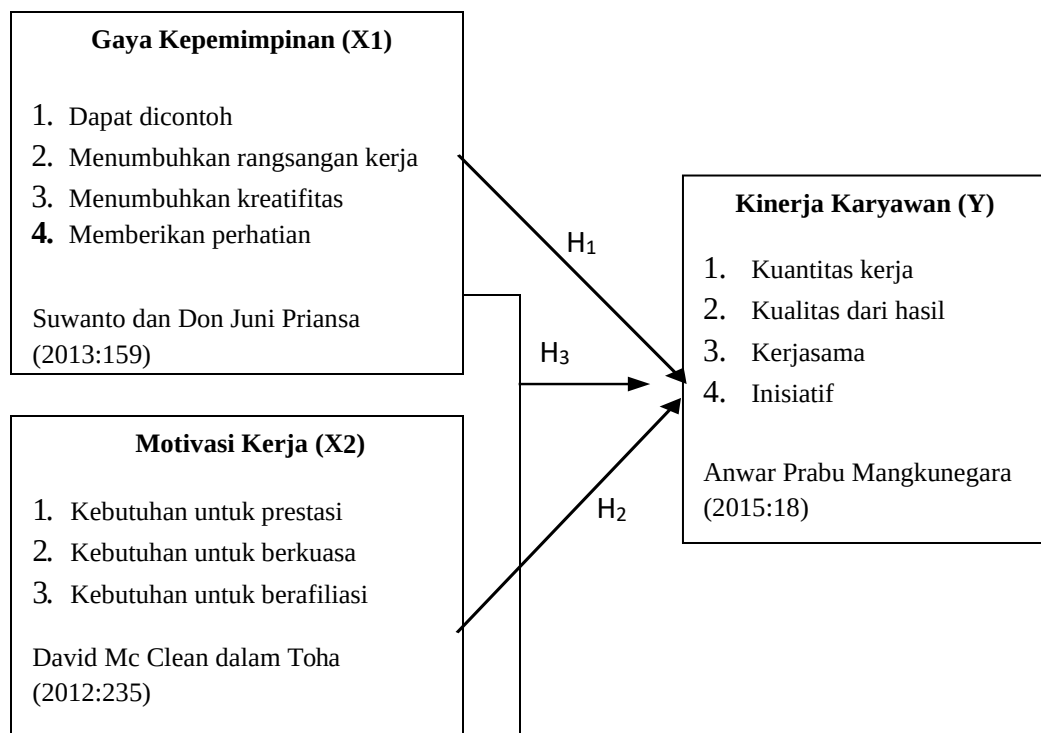
Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas, secara konseptual gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku dan strategi, yang merupakan hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin dan berinteraksi dengan orang lain, dalam mengambil keputusan, dan dalam melaksanakan kegiatan pengendalian.

2.3 Teori Motivasi

Motivasi kerja menurut David McClelland dalam Miftah Toha (2012:235) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”. Lebih lanjut ditegaskan bahwa indikator motivasi kerja meliputi:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of Achievement*).
Merupakan suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya..
- 2) Kebutuhan untuk berkuasa/mempengaruhi orang lain (*Need of Power*).
Merupakan kebutuhan yang diidentifikasi sebagai keinginan untuk mengajari, mempengaruhi, dan menginspirasi orang lain. Tipe ini sangat kompetitif dalam bekerja dan mengutamakan kedisiplinan, hasrat untuk memiliki wewenang.
- 3) Kebutuhan berafiliasi (*Need of Affiliation*)
Merupakan kecenderungan untuk menjaga hubungan sosial dengan baik, memiliki ikatan erat dengan kelompoknya atau keluarga. Perasaannya sangat peka dan ingin selalu diterima dan disukai oleh orang lain. Biasanya kurang bisa menjadi pemimpin yang tegas, tapi mampu bekerja di dalam sebuah tim dengan efektif.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati – Jakarta Selatan di Jl. TB Simatupang No.18, RT.4/RW.9, Cilandak Barat, cilandak,

Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12430, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Poliklinik Instalasi Rawat Jalan RSUP Fatmawati – Jakarta Selatan berjumlah 50 orang. Penentuan sample pada penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode Sampling Jenuh. Menurut Sugiono (2017:85) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Metode ini sering dilakukan apabila populasi relatif kecil.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini yaitu

- 1) Metode Primer melalui observasi, wawancara, dan angket,
- 2) Metode Sekunder

Menurut Sugiyono (2013:137), pengumpulan data sekunder adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan sumber sekunde. Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Seperti data yang diperoleh dari literatur dalam buku-buku bacaan yang erat hubungannya dengan objek penelitian.

3.3 Metode Analisis

Dari aspek metodologis, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini merupakan angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Untuk pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini meliputi uji statistik deskriptif, pengujian data dan uji hipotesis. Pengujian data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji uji autokorelasi.

Hubungan antara variabel independent dengan dependen diketahui melalui analisis regresi linier berganda. Dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a = Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂,..... X_n = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Variabel independen

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dan koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R² = Koefisien determinasi

r² = nilai korelasi

Sedangkan untuk pengujian hipotesis digunakan uji t untuk mengukur hubungan variabel independen secara parsial dengan variabel dependen, akan diuji dengan uji t (menguji signifikansi korelasi *product moment*) dengan membandingkan t tabel dengan t hitung. Dan Uji F digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh bersama (simultan) variabel bebas kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Sugiyono, 2014:252)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Penilaian Responden Terhadap Variabel-Variabel

4.1.1 Gaya kepemimpinan

Dari hasil kuisioner diperoleh tanggapan responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar $(33,3 + 44,5)\% = 77,8\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai gaya kepemimpinan sudah baik.

4.1.2 Motivasi

Dari hasil jawaban responden didapatkan hasil bahwa yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar $(29,8 + 48,3)\% = 78,1\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai motivasi kerja sudah baik.

4.1.3 Kinerja karyawan

Dari jawaban responden diperoleh data bahwa yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar $(37,1 + 47,4)\% = 84,5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai kinerja karyawan sudah baik.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1, dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y). Berikut ini merupakan hasil pengujian dari uji regresi linier berganda, yaitu:

Tabel 4.1
Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,391	2,692		3,861	,000
1 Gaya Kepemimpinan	,358	,119	,409	3,016	,004
Motivasi Kerja	,350	,110	,430	3,175	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 10,391 + 0,358 X_1 + 0,350 X_2$. dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 10,391 = Jika gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai 0 atau konstan maka kinerja karyawan akan bernilai 10,391.
- 0,358 = Jika gaya kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan motivasi kerja (X2) tetap atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,358 kali.
- 0,350 = Jika motivasi kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan gaya kepemimpinan (X1) tetap atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,350 kali.

4.3 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil analisis koefisien korelasi dari penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 ^a	,531	,521	2,436

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,729, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kera (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,530	2,415

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,734, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) secara parsial memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,614	,597	2,233

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,784, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat secara simultan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) serta kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil olah data regresi dengan SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut ini, yaitu:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 ^a	,531	,521	2,436

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,531, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kera (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,530	2,415

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,539, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 53,9% sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,614	,597	2,233

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,641, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 61,4% sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (t hitung)

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0 : \beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

$H_0 : \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 20.0, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,568	2,838		4,428	,000
1 Gaya Kepemimpinan	,638	,087	,729	7,373	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,373 > 2,011$), untuk itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0 : \beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

$H_0 : \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 20.0, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,064	2,595		5,420	,000
1 Motivasi Kerja	,597	,080	,734	7,494	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,494 > 2,011$), untuk itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh bersama (simultan) variabel bebas kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Dalam pengujian kebenaran koefisien regresi secara keseluruhan atau secara simultan berdampak terhadap variabel dependen, maka membandingkan antara hasil *Fhitung* dengan *Ftabel*. Adapun kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi (*level of significant*) 0,05 atau 5 %.

Berikut ini merupakan hasil pengolahan data pengujian F menggunakan program SPSS versi 20.0, yaitu :

Tabel 4.12 Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	372,760	2	186,380	37,362	,000 ^b
1 Residual	234,460	47	4,989		
Total	607,220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai $F_{hitung} = 37,362 > 2,570$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.6 Pembahasan Deskriptif

4.6.1 Keadaan atau kriteria objek yang diteliti berdasar pada variabel gaya kepemimpinan (X_1).

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, artinya Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut mampu bekerja sama dengan bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sifat kepemimpinan ini sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Para karyawan memerlukan seorang pemimpin yang akan menjadi dasar motivasi eksternal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut dan karyawan pun akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa dari jumlah 8 pernyataan yang diajukan pada variabel gaya kepemimpinan, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar $(33,3\% + 44,5\%) = 77,8\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai gaya kepemimpinan sudah baik. Namun mengingat jumlah responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai $(18,2\% + 4,0\%) = 22,2\%$ maka untuk lebih baik lagi perlu dilakukan evaluasi secara rutin dalam memimpin suatu perusahaan serta menerapkan fungsi kontrol yang lebih baik. Sehingga kinerja karyawan pun dapat meningkat lebih baik lagi.

4.6.2 Keadaan atau kriteria objek yang diteliti berdasar pada variabel motivasi kerja (X2).

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa dari jumlah 8 pernyataan yang diajukan pada variabel motivasi kerja, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar $(29,8\% + 48,2\%) = 78\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai motivasi kerja sudah baik. Namun mengingat jumlah responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai $(17,8\% + 4,2\%) = 22\%$ maka untuk lebih baik lagi perusahaan perlu memberikan kesempatan pengembangan karir agar karyawan menjadi termotivasi untuk memaksimalkan kinerjanya di perusahaan.

4.7 Keadaan atau kriteria objek yang diteliti berdasar pada variabel kinerja karyawan (Y).

Kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan. Kegiatan kerja tersebut harus dibatasi agar dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan, dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Selain itu, agar kegiatan kerja dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dengan kinerja yang optimal maka juga akan menguntungkan dari sisi perusahaan yang mana performa perusahaan menjadi lebih baik dan akan terpenuhinya target yang diharapkan dari perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa dari jumlah 8 pernyataan yang diajukan pada variabel kinerja karyawan, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar $(37,1\% + 47,4\%) = 84,5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai kinerja karyawan sudah baik. Namun mengingat jumlah responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai $(13,7\% + 1,8\%) = 15,5\%$ maka untuk lebih baik lagi perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan seperti dengan memberikan insentif kepada

karyawan. Sehingga karyawan pun akan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin.

4.8 Pembahasan Verifikatif

4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki tingkat hubungan atau pengaruh sebesar 0,729 atau kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,531 atau 53,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(7,373 > 2,011)$ hal tersebut 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

4.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variabel motivasi kerja (X2) memiliki tingkat hubungan atau pengaruh sebesar 0,734 atau kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,539 atau 53,9%, hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(7,494 > 2,011)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diterima

4.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUP Fatmawati Jakarta selatan dengan persamaan regresi $Y = 10,391 + 0,358 X1 + 0,350 X2$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,358, dan motivasi kerja sebesar 0,350 semuanya bertanda positif. Hal ini dapat diartikan bahwa jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak baik maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan. Tingkat hubungan atau pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,784 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,614 atau 61,4% sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(37,362 > 3,200)$ hal ini diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi $0,0000 < 0,05$. Untuk itu hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hasil penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUP Fatmawati – Jakarta Selatan yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan kinerja karyawan RSUP Fatmawati. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden dimana dari empat indikator memperoleh total rata-rata responden menyatakan setuju. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebesar $(33,3\% + 44,5\%) = 77,8\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai gaya kepemimpinan sudah baik. Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,531 atau 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,373 > 2,011)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUP Fatmawati. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden dimana dari empat indikator memperoleh total rata-rata responden menyatakan setuju. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebesar $(29,8\% + 48,2\%) = 78\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai motivasi kerja sudah baik. Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,539 atau 53,9% sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,494 > 2,011)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUP Fatmawati. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil persamaan regresi linier $Y = 10,391 + 0,358X_1 + 0,350X_2$. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,358 dan motivasi kerja sebesar 0,350 bertanda positif. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dijalankan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang dijalankan kurang baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Demikian pula dengan motivasi kerja. Kontribusi pengaruh kepemimpinan dan motivasi adalah sebesar 0,614 atau 61,4%. Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik F hitung $= 37,362 > 3,200$ atau $(F_{hitung} >$

F_{tabel}) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan penulis dari kesimpulan di atas, antara lain:

- 1) Meskipun gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dari 4 indikator yang ada, sub indikator yang memperoleh *score* yang paling tinggi adalah kemampuan pemimpin berhasil menciptakan suasana kerja yang baik sebesar 4,44 dan sub indikator terendah adalah kemampuan pimpinan dalam menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan hanya mencapai *score* 3,80. Dengan demikian pemimpin RSUP Fatmawati – Jakarta Selatan perlu meningkatkan ide-ide atau gagasan agar dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- 2) Meskipun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dari 3 indikator yang ada, sub indikator yang memperoleh *score* yang paling tinggi adalah keberhasilan sebuah organisasi akan didapat apabila kita mampu mempengaruhi pihak lain dalam menjalankan tugasnya sebesar 4,20 dan sub indikator terendah adalah karyawan dalam menjalankan tugasnya tertantang ingin memperoleh yang terbaik hanya mencapai *score* 3,88. Dengan demikian RSUP Fatmawati – Jakarta Selatan perlu ada hal baru yang membuat karyawan tertantang atau termotivasi untuk memaksimalkan kinerjanya seperti memberikan insentif disaat karyawan memenuhi target rumah sakit.
- 3) Kinerja karyawan pada sub indikator yaitu pekerjaan yang karyawan lakukan penuh tantangan dan mendapat support dari sesama karyawan lainnya memperoleh *score* tertinggi dengan *score* 4,34 sedangkan terendah pada sub indikator yaitu karyawan yang merasa cukup memiliki kemampuan dalam mengevaluasi kesalahannya yang dilakukan yang hanya mencapai 3,94, dengan demikian RSUP Fatmawati – Jakarta Selatan harus mengoptimalkan kinerja karyawan misalnya dengan memberikan pelatihan-pelatihan bagi karyawan sehingga karyawan bisa meminimalkan kesalahan-kesalahan yang ada.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan variabel penelitian seperti kompensasi, stres kerja dan budaya organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.AnwarPrabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung. 2015.
- Anwar Sanusi. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta. 2013.
- Appley A, Lawrence dan Lee Oey Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*. Salemba Empat: Jakarta. 2013.

- Daft, Richard L.. *Era Baru Manajemen, Buku 2 Edisi 9*. Salemba Empat: Jakarta. 2013.
- Danang, Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru: Jakarta. 2012.
- Darmadji, T.H.M Fakhruddin. *Pasar Modal di Indonesia Pendekatan Tanya Jawab*. Salemba Empat: Jakarta. 2012.
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta. 2013.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta. 2012
- Fahmi, Irham. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Fayol, Henry. *Manajemen Public Relations*. PT. Elex Media: Jakarta. 2013.
- G.R. Terry. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Cetakan Pertama*. Penerbit Kencana: Jakarta. 2013.
- Gozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang. 2013.
- Hamzah Uno. *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta. 2016.
- Harahap, Sofyan Syafri. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan Edisi 11*. Rajawali Pers: Jakarta. 2013.
- Hasibuan, SP, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi Cetakan Keenam Belas*. PT. Bumi Aksara: Jakarta. 2012.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta. 2013.
- Miftah, Thoha. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta. 2012.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta. 2012.
- Robbins, P. Stephen. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta. 2012.
- Siagiaan, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung. 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung. 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta. 2012.
- Suwanto, Priansa, Donni Juni. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis Cetakan Ketiga*. Alfabeta: Bandung. 2013.
- Undang-Undang No. 23 Tahun 1999 Tentang Pelayanan Kesehatan.
- Veitzaldan Sagala Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers: Jakarta. 2012.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi 3*. PT. Rajawali Pers: Jakarta. 2012.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TELESINDO SHOP AREA TANGERANG SELATAN

Ela Hulasoh, Muhammad Pras Aditia

Fakultas Ekonomi

Universitas Pamulang

Email: dosen01910@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, di mana berusaha mencari hubungan antar variabel. Teknik pengambilan datanya melalui observasi, kuisioner, studi pustaka dan dokumentasi, dengan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 86 responden. Uji instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dan teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,544 atau 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(10,003 > 1,989)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan aktivitasnya mencapai produktivitas tinggi di dalam perusahaan, seluruh SDM akan sangat dipengaruhi faktor kompensasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu aspek yang berarti bagi karyawan dalam perusahaan, karena bagi karyawan besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi ini menunjukkan bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya diukur berdasarkan penilaian pimpinan dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas kerja) atau biasa disebut input kerja, mutu pekerjaan yang diselesaikan (kualitas kerja) atau biasa disebut output kerja, dan ketepatan waktu kerja (efisiensi) yang diselesaikan yang biasa disebut *outcome*.

Bentuk pemberian kompensasi finansial yang banyak diterapkan dalam suatu organisasi terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif, yang saat ini cenderung menjadi pertanyaan oleh kebanyakan karyawan PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan, karena belum terdistribusikan secara adil dan merata atas pemberian kompensasi finansial kepada setiap karyawan. Selain itu kompensasi finansial kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan

kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi finansial untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi. Berikut adalah data kompensasi karyawan pada PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan Periode Januari-Desember 2018.

Table 1.1
Data kompensasi karyawan pada PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan Periode Januari-Desember 2018

No	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan	
			Makan	Transport
1	GM Cluster	4,025,000	450,000	225,000
2	Branch Manager	3,825,000	450,000	225,000
3	Manager Support	3,300,831	364,801	182,402
4	Manager Admin	3,300,831	364,801	182,402
5	HRD Cabang	3,100,831	364,801	182,402
6	Staff Admin	3,100,831	364,801	182,402
7	Frontliner	3,100,831	364,801	182,402
8	Call Center	3,100,831	364,801	182,402
9	Team Leader Sales	3,100,831	364,801	182,402
10	Sales Canvasser	3,100,831	364,801	182,402
11	Sales Broadband	3,100,831	364,801	182,402
12	Sales Community	3,100,831	364,801	182,402
13	Team Leader DS	3,100,831	364,801	182,402
14	Direct Sales	3,100,831	364,801	182,402
15	Security	3,100,831	364,801	182,402
16	Driver	3,100,831	364,801	182,402
17	Office Boy	3,100,831	364,801	182,402

Sumber: HRD PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan (2018).

Tabel di atas menunjukkan bahwa perbedaan gaji setiap jabatan hanya terpaut sedikit perbedaannya. Dari *GM* ke *BM* perbedaannya hanya 200,000. Begitu pula dari *BM* ke *Manager Support* atau *Manager Admin* perbedaannya sama yaitu 200,000. Yang lebih menarik lagi untuk dibahas adalah dari posisi *HRD Cabang* sampai yg paling bawah yaitu *Office Boy* total gaji yg diterima setiap bulan sama besarnya.

Table 1.2
Data Perbandingan Upah Minimum Sesuai Tingkat Pendidikan Pada PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan Dan UMR Tahun 2018

No	Pendidikan	Gaji Pokok	UMR 2018
1	S2	4,025,000	3,648,035
2	S1	3,825,000	3,648,035
3	D3	3,300,831	3,648,035
4	SMA/SMK Sederajat	3,100,831	3,648,035

Sumber: HRD PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan (2018).

Tabel di atas menunjukkan bahwa perbedaan gaji setiap tingkat pendidikan hanya terpaut sedikit perbedaannya. Dari S2 ke S1 perbedaannya hanya 200,000. Begitu pula dari D3 ke SMA/SMK Sederajat perbedaannya sama yaitu 200,000. Jika dilihat dari besaran UMR tahun 2018 yaitu Rp 3,648,035 maka gaji pokok di tingkat pendidikan D3 dan SMA/SMK di bawah dari ketentuan dari pemerintah tentang upah minimum pegawai

Kompensasi yang tidak efektif akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada umumnya dan akhirnya akan menimbulkan kinerja buruk dari karyawan yang berupa, absensi meningkat, tingkat kebosanan, tingkat kemalasan, sampai tingkat kemarahan atau stress yang berujung pengunduran diri, yang disebabkan karena kurang optimalnya kompensasi yang diterapkan oleh peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku di pemerintah, kurang perhatiannya manajemen dan pimpinan perusahaan terhadap kompensasi karyawan, masih sering terjadi kinerja karyawan yang menurun dan belum optimalnya manajemen organisasi dalam menangani kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel data realisasi penjualan sesuai target tahun 2018.

Table 1.3
Data Realisasi Penjualan PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan Periode Januari 2018 – Desember 2018

No	Bulan	Target	Realisasi	%
1	Januari	39,558,799,472	32,772,240,444	83%
2	Februari	39,558,799,472	38,543,412,150	97%
3	Maret	39,558,799,472	35,401,333,555	89%
4	April	39,558,799,472	34,398,602,750	87%
5	Mei	39,558,799,472	56,672,183,250	143%
6	Juni	39,558,799,472	45,090,788,150	114%
7	Juli	39,558,799,472	38,086,208,500	96%
8	Agustus	39,558,799,472	33,362,690,940	84%
9	September	39,558,799,472	34,281,286,930	87%
10	Oktober	39,558,799,472	26,259,517,010	66%
11	November	39,558,799,472	29,680,561,410	75%
12	Desember	39,558,799,472	29,738,757,350	75%
Total & Rata-rata (%)		474,705,593,673	434,287,582,439	91%

Sumber: HRD PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan (2018).

Dari data tabel di atas, tingkat penjualan atau pendapatan PT. Telesindo shop dalam 3 bulan terakhir yaitu Oktober, November dan Desember mengalami penurunan dibawah 80%. Namun pada bulan-bulan tertentu volume penjualan juga mengalami kenaikan, yaitu pada bulan Mei mencapai 143% dan bulan Juni 114% dan terjadi subsidi silang. Berikut ini adalah tabel disiplin kerja Di PT. Telesindo Shop tahun 2018.

Table 1.4
Persentase Absensi Karyawan (Disiplin Kerja) Pada PT. Telesindo Shop
Area Tangerang Selatan Periode Januari 2018 – Desember 2018.

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Total Absen	%
		Sakit	Izin	Alfa		
Januari	130	13	1	13	27	21%
Februari	116	17		7	24	21%
Maret	116	15		12	27	23%
April	116	15		10	25	22%
Mei	111	4		18	22	20%
Juni	111	20	1	17	38	34%
Juli	99	5		4	9	9%
Agustus	90	4		1	5	6%
September	90	6		11	17	19%
Oktober	86	7		14	21	24%
November	86	7		13	20	23%
Desember	86	3	2	1	6	7%
Jumlah & Rata-rata (%)		116	4	121	241	19%

Sumber: HRD PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan (2018).

Berdasarkan data di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telesindo Shop Area tangerang Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telesindo Shop Area Tangerang Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Telesindo Shop Area Tangerang Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014:118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti,

penghargaan. Adapun pengertian kompensasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:83) menyatakan bahwa: Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”.

Menurut Dessler (2007:46), mengemukakan kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Hasibuan (2012:121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi :

- 1) Ikatan Kerja Sama
Kompensasi adalah salah satu syarat terjalinnya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas Karyawan
Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relative kecil.
- 6) Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan- peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh Serikat Buruh
Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh Pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sutrisno (2012:205) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu :

- 1) Gaji
Adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- 2) Tunjangan
Adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawannya diluar upah dan gaji guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

- 3) Upah Insentif
Adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
- 4) Promosi Jabatan
adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:67). Menurut Sedarmayanti (2010:263) berpendapat bahwa: “Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama”. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan dalam satu periode waktu. dikemukakan Sutrisno (2012:67), yaitu sebagai berikut:

- 1) Prestasi Kerja
Menunjukan hasil kerja yang dicapai dari segi hasil tugas-tugas rutinitas dan evalusai dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik prestasi kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan.
- 2) Kedisiplinan Kerja
Menunjukan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.
- 3) Kerja Sama
Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya
- 4) Tanggung Jawab
Menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Menurut sutrisno (2010:35), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- 1) Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyan (2009:277-279), terdapat manfaat penilaian kinerja, yaitu :

- 1) Bagi karyawan
Penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri mereka dapat diketahui. Kelemahan-kelemahan itu harus diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan di hati karyawan untuk memperbaiki diri.
- 2) Bagi Perusahaan
Penilaian prestasi kerja memberikan faedah bagi perusahaan karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

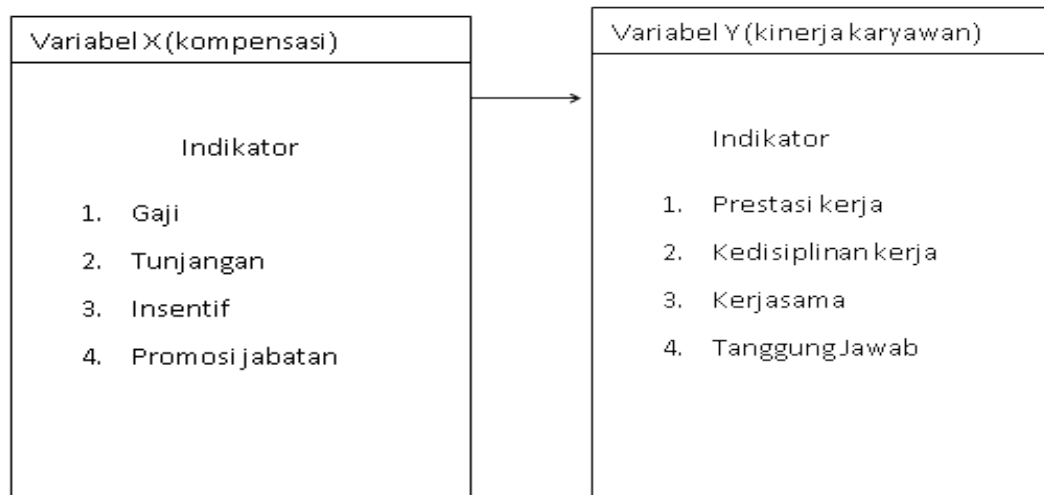
Dengan demikian, penilaian kinerja karyawan selain bertujuan untuk memindahkan secara vertikal (promosi/demosi) atau horizontal, pemberhentian dan perbaikan mutu perusahaan dapat pula ditujukan untuk memperbaiki moral karyawan dan kepercayaan karyawan kepada pimpinan dan perusahaan.

2.2.1 Tujuan Penilaian Kinerja

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifitasan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, manajer, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan agar supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan karyawannya.
- 8) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

2.3 Kerangka Berpikir

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TELESINDO SHOP AREA TANGERANG SELATAN



Sumber: (Sutrisno, 2012:204)

(Sutrisno, 2012:152)

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.4 Pengembangan Hipotesis

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

H0: Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan.

H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Waktu & Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yang dimulai bulan Oktober sampai Desember 2018. Pegawai PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan di alamat. Ruko Boulevard Raya Blok BA3 No.64 Gading Serpong, Tangerang Selatan.

3.2 Jenis & Objek Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, di mana peneliti berusaha mencari hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2013:32) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Hal ini yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) adalah *kompensasi*, sedangkan variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah *kinerja karyawan*.

3.3 Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:61) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan yang jumlahnya kurang dari 100. maka peneliti mengambil sampel seluruh karyawan yang berjumlah 86 orang.

Menurut Sugiyono (2017:62) dalam bukunya “metode penelitian kombinasi” menyatakan bahwa, Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana seluruh karyawan PT. Telesindo Shop di Tangerang Selatan yang berjumlah 86 karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi serta studi kepustakaan.

3.5 Metode Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi (R^2), pengujian hipotesis (Uji t).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Telesindo Shop merupakan anak perusahaan PT Tiphone Mobile Indonesia Tbk yang bergerak di bidang perdagangan dan distribusi perangkat telekomunikasi, berupa voucher (pulsa isi ulang) telepon seluler, kartu telepon prabayar dan pascabayar, perusahaan ini juga melayani deposit penjualan pulsa bagi counter. Telesindo Shop berdiri pada 8 Mei 2001. Telesindo Shop saat ini menjadi authorized dealer dari PT Telkom untuk produk PT Telkomsel.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Uji Validitas

Berdasarkan olah data, variabel kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Chronbach Alpha lebih besar dari 0,30, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data, variabel kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Chronbach Alpha lebih besar dari 0,60, maka semua item kuesioner dinyatakan reliabel. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.

Berdasarkan hasil olah data SPSS, diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,185 + 0,671X$. diartikan bahwa jika variabel Kompensasi tidak

ada maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar 16,185. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.

4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,737, dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X) memiliki tingkat kekuatan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan olah data pada SPSS 24, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,544 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.2.6 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil olah data SPSS24 diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(10,003 > 1,989)$, 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 kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telesindo Shop.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,185 + 0,671X$. Nilai konstanta sebesar 16,185 dan koefisien regresi 0,671 dimana koefisien regresi angkanya bernilai positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,737 atau memiliki pengaruh yang **kuat** dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,544 atau 54,4% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 54,4\%) = 45,6\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,003 > 1,989)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telesindo Shop Area Tangerang Selatan.

5.2 Saran

Maka untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan gaji pokok sesuai dengan ketentuan UMR yang ditetapkan oleh pemerintah serta pemberian insentif dan *reward* disesuaikan dengan masa kerja dan jabatan karyawan. maka untuk lebih baik lagi perusahaan harus berani mendorong integritas karyawan dan mengapresiasi hasil kerja, agar karyawan memiliki motivasi dalam mencapai performa dan berprestasi yang sebaik-baiknya dan dapat menunjang bidang pekerjaan masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jakarta: PT. Indeks, Jakarta.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Mangukenegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangukenegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar, Teguh. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supangat, Andi. (2011). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy (2012). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT. Gramedia.
- Sutrisno, Edy (2010). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT. Gramedia.

**PENGARUH PROMOSI DAN INOVASI PRODUK TERHADAP
PENINGKATAN PENJUALAN PADA UMKM KOTA MALANG DI MASA
PANDEMIK COVID-19**

*The effects of Promotion And Product Innovation for Increase Selling at UMKM
Malang City during Pandemic Of Covid-19*

Munarsih, Shela Indah Savitri

Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Pamulang

ABSTRAK

This study aims to measure the level of significance of the effect of promotion on increase selling along with the magnitude of its influence. This research is quantitative descriptive by interpreting the results of simple correlation and regression analysis to see the relationship between the measured variables. While the sample used was 36 people, taken from 18 MSME owners and 18 selected customers. From the data analysis, it was found that the significance value between the two promotional variables on sales was $0.020 < 0.05$, it was seen that the effect of promotion on increasing sales at MSMEs in Lowokwaru District Malang City was very significant. The results of the promotion test on sales show that the significance level is known to be t count of 2.575 with a sig value. $0.015 < 0.05$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. It means that partially the promotion has a positive influence on the level of sales at MSMEs, Lowokwaru District, Malang City. The hypothesis of innovation on sales shows that the level of significance is known to t count -2.442 with a sig. $0.020 < 0.05$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted, it means that partially the promotion has no significant effect on the level of sales at MSMEs, Lowokwaru District, Malang City.

Keyword : Promotion, Inovation, Increased Sales, Marketing Strategy

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh promosi dan inovasi produk terhadap peningkatan penjualan beserta besarnya pengaruhnya. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan menginterpretasikan hasil analisis korelasi dan regresi sederhana untuk melihat hubungan antar variabel yang diukur. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 36 orang, diambil dari 18 pemilik UMKM dan 18 pelanggan terpilih. Dari analisis data didapatkan nilai signifikansi antara kedua variabel promosi terhadap penjualan yaitu sebesar $0,020 < 0,05$, terlihat bahwa pengaruh promosi terhadap peningkatan penjualan pada UMKM Kecamatan Lowokwaru Kota Malang sangat signifikan. Hasil pengujian promosi terhadap penjualan diperoleh bahwa tingkat signifikansi diketahui t hitung sebesar 2,575 dengan nilai sig. $0,015 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti secara parsial promosi memiliki pengaruh positif terhadap tingkat penjualan

pada UMKM Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Hipotesis inovasi terhadap penjualan diperoleh bahwa tingkat signifikansi diketahui t hitung sebesar -2,442 dengan nilai sig. $0,020 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, Berarti secara parsial promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat penjualan pada UMKM Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

Kata Kunci: Promosi, Inovasi, Peningkatan Penjualan, Strategi Pemasaran

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pandemic Covid-19 berdampak pada para pelaku bisnis yang dapat menghambat pada bisnis yang dijalankan. Berdasarkan hal ini perlu adanya inovasi produk serta promosi yang tepat agar dapat meningkatkan penjualan di masa pandemic covid-19. Pertumbuhan ekonomi di Kota Malang bisa tergerus hingga bisa tinggal mencapai 1 persen pada 2020 jika pandemi Covid-19 betul-betul berpengaruh secara mendalam. Kepala Perwakilan Bank Indonesia (BI) Malang Azka Subhan Aminurridho mengatakan jika dampak Corona dalam tataran berat maka pertumbuhan ekonomi Kota Malang bisa agak mendingan, berada di kisaran pertumbuhan 2 persen-2,3 persen, sedangkan sangat buruk di kisaran 1 persen-2 persen sepanjang 2020. Kota Malang sangat terdampak merebaknya virus corona karena bisnis di daerah lebih banyak disumbang sektor perdagangan dan pariwisata. Terutama sektor pariwisata, bisnis tersebut akan berkembang jika ada kerumunan orang, seperti hotel. Untuk di Kab. Malang dan Kota Batu masih mending. Dampak persebaran virus corona tidak sangat dalam karena ekonomi di daerah tersebut didukung sektor pertanian, selain pariwisata, dan lainnya. Di tengah kondisi pandemi, sektor pertanian masih tertolong karena produknya banyak dibutuhkan masyarakat. Mereka tidak bisa menahan untuk tidak mengkonsumsi produk pertanian, terutama pada produk-produk kebutuhan bahan pokok.

Wali Kota Malang Sutiaji menegaskan penanganan Covid-19 di daerahnya harus simultan. Harus berjalan bersama antara menangani aspek medisnya dan ekonominya. Pada awal April 2020 jumlah orang positif Covid-19 masih mencapai 8 orang, namun karena agak lengah bisa bertambah menjadi 25 orang. Penanganan Covid-19 akan memperhatikan dua aspek. Pemkot Malang menekankan aspek kesehatannya, namun ekonomi juga harus tetap dijaga. Sehingga saat pemberlakuan PSBB, maka pihaknya mengundang *stakeholder*, seperti pelaku usaha, agar dapat memberikan masukan-masukan yang tepat terkait pelaksanaan ketentuan tersebut. Tujuan pelaksanaan PSBB untuk memutus mata rantai persebaran Covid-19. Agar implementasinya baik, maka perlu aturan yang detail mengenai pelaksanaannya. “Masukan dari berbagai pihak perlu diakomodasi agar pelaksanaan PSBB bisa efektif, bisa memutus mata rantai persebaran Covid-19,” ujarnya. (K24) Sumber: Bisnis.com 12 Mei 2020 | 17:23 WIB

Menurut Kotler and Amstrong (2014) “Promosi adalah aktivitas yang mengkomunikasikan keunggulan produk dan membujuk pelanggan untuk membeli produk itu”. Definisi ini dapat diartikan bahwa dengan mengadakan kegiatan promosi, produsen dapat menyampaikan berbagai informasi kepada konsumen. Promosi juga dapat membantu memperkenalkan konsumen pada suatu produk untuk dapat memilih produk yang mereka inginkan melalui pesan yang membujuk,

mengingatkan, menginformasikan, dan mendorong konsumen untuk membeli produk yang ditawarkan. Agar tetap dapat bersaing dalam industri yang sejenis, PT. Baja Perkasa harus berupaya melakukan pengembangan produk baik mengenai kualitas produk, kemasan atau *packing*, maupun harga. Yamit (2013) menyatakan bahwa “Pengembangan produk (*Product Development*) adalah upaya perusahaan untuk menciptakan produk baru, memperbaiki produk lama atau memodifikasi produk lama agar dapat memenuhi tuntutan pasar dan selera pelanggan”.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana pengaruh promosi terhadap peningkatan hasil penjualan?
- 2) Bagaimana pengaruh inovasi produk terhadap peningkatan hasil penjualan?
- 3) Bagaimana pengaruh secara simultan dari promosi dan inovasi produk terhadap peningkatan penjualan?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap peningkatan hasil penjualan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh inovasi produk terhadap peningkatan hasil penjualan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh promosi dan inovasi produk secara simultan terhadap peningkatan hasil penjualan.

1.4 Manfaat Dari Penelitian

- 1) Manfaat Secara Teoritis.
Secara teoritis penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan dapat digunakan sebagai kajian mendalam manajemen pemasaran dengan memberikan informasi bagi pembaca sehingga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi yang memerlukan.
- 2) Manfaat Secara Praktis.
Manfaat secara praktis penelitian diharapkan mampu memberikan sumbangsih dan masuk positif pada pihak manajemen dalam mengambil kebijakan terkait dengan segmen pasar yang menjadi target penjualan produk.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pemasaran

Menurut Pendapat Philip Kotler (2014) “Pemasaran adalah mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan manusia dan sosial. Salah satu definisi yang baik dan singkat dari pemasaran adalah memenuhi kebutuhan dengan cara yang menguntungkan”. Lebih lanjut Kotler dan Keller (2014) menjelaskan “Pemasaran adalah suatu fungsi organisasi dan serangkaian proses untuk menciptakan, mengkomunikasikan, dan memberikan nilai kepada pelanggan dan untuk mengelola hubungan pelanggan dengan cara yang menguntungkan organisasi dan pemangku kepentingannya”.

2.2 Promosi

Promosi merupakan usaha yang dilakukan perusahaan dalam memperkenalkan atau memberikan informasi kepada masyarakat maupun

pelanggannya. Promosi dilihat sebagai arus informasi satu arah atau kegiatan dalam membujuk pelanggan agar pelanggan mau melakukan pembelian dan proses transaksi. Proses ini sangat penting karena promosi dapat memberikan informasi yang dapat langsung dipahami oleh pembeli dan akhirnya proses pembelian.

Stanton (2011) menyatakan bahwa “Pemasaran sebagai keseluruhan intern yang berhubungan dengan kegiatan maupun usaha yang memiliki tujuan untuk merencanakan menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa yang akan memuaskan kebutuhan pembeli baik pembeli yang ada, maupun pembeli yang potensial”. Sedangkan Suryadi (2011) mengungkapkan bahwa “Promosi adalah serangkaian kegiatan untuk mengkomunikasikan dan menyakinkan orang tentang produk tersebut dan mengikat pikiran dan pasarannya dalam suatu wujud loyalitas pada produk”.

Swastha dan Irawan (2012) mendefinisikan bahwa “Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan promosi ada baiknya mengetahui apa yang menjadi tujuan diadakan promosi tersebut”.

Kotler dan Keller (2014) mengungkapkan bahwa "Bauran komunikasi pemasaran (*Marketing Mix*) terdiri dari delapan model komunikasi utama, yaitu: melalui iklan (*advertising*), promosi penjualan (*promosi penjualan*), acara dan pengalaman, hubungan masyarakat dan publisitas, pemasaran interaktif interaktif, dari mulut ke mulut pemasaran, penjualan pribadi ". Inilah yang dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini.

2.3 Inovasi Produk

Inovasi merupakan sebuah mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan pemikiran-pemikiran baru, gagasan-gagasan baru, dan menawarkan produk yang inovatif serta peningkatan pelayanan yang memuaskan konsumen. Berkaitan dengan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa inovasi produk adalah gambaran dari berbagai proses mulai dari konsep suatu ide baru, penemuan baru dan suatu perkembangan dari suatu pasar yang baru yang saling mempengaruhi antara yang satu dengan yang lain. Inovasi memiliki arti bahwa produk merupakan sebuah hal yang belum pernah dirasakan oleh konsumen sebelumnya, baik merupakan penemuan baru atau modifikasi dari produk sebelumnya yang telah ada.'

2.3.1. Pengertian Inovasi Produk

Pengertian inovasi produk menurut Myers dan Marquis dalam Kotler (2014:36), inovasi produk merupakan gabungan dari berbagai macam proses yang saling mempengaruhi antara yang satu dengan yang lain. Berdasarkan pendapat tersebut, inovasi bukanlah konsep dari suatu ide baru, penemuan baru atau juga bukan merupakan suatu perkembangan dari suatu pasar yang baru saja, tetapi inovasi merupakan gambaran dari semua proses yang dilakukan.

Kotler dan Keller (2016:476) menyatakan bahwa “*An innovation is any good, service, or idea that someone perceives as new, no matter how long its history, the spread of a new idea from its source of invention or creation to its ultimate users or adopters*”.

Sedangkan menurut Charles, et al. (2012: 30) inovasi merupakan bagian dari kerangka kerja yang menghubungkan aspek budaya perusahaan dengan kemampuan berinovasi serta meningkatkan kinerja perusahaan melalui keputusan membeli konsumen. Dari pemikiran di atas dengan adanya inovasi produk yang dilakukan perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan keputusan membeli. Kemudian menurut pendapat Kotabe dalam Tamamudin (2012:289), semakin tinggi inovasi produk yang dilakukan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan keputusan membeli. Dalam persaingan global, perusahaan harus dapat memodifikasi produknya untuk menambah nilai dari produk yang dihasilkannya dan harus dapat memenuhi kebutuhan dan selera konsumen. Nilai tambah dari produk yang dihasilkan dapat berupa desain/model dari produk yang dihasilkan dan pelayanan dari produk yang dijual. Berdasarkan pendapat As Kilbourne and Woodman (dalam Sousa, et.al. 2012: 32) menunjukkan bahwa sistem inovasi tergantung pada sejumlah variabel selain kreativitas, seperti otonomi, informasi yang tersedia, sistem imbalan, pendidikan atau pelatihan, sistem *authority*, partisipasi dalam pengambilan keputusan, atau kekompakan tim.

2.3.2 Karakteristik Inovasi Produk

Berdasarkan pendapat Kotler dan Keller (2016:478) karakter inovatif produk itu sendiri akan menentukan kecepatan difusi yang didukung oleh lima faktor, yaitu *relative advantage* (keuntungan relatif), *compatibility* (kesesuaian), *complexity* (kesulitan), *divisibility* (percobaan) dan *communicability* (ketampakan). Penjelasan kelima karakteristik tersebut, antara lain:

1) *Relative Advantage*

Keuntungan relatif adalah sejauh mana inovasi dianggap lebih baik daripada mengganti produk. Hal ini tidak mengacu pada tujuan untuk mendapatkan keuntungan pada produk baru tetapi dengan persepsi subyektif adopter terhadap keuntungan. Sebuah inovasi yang menawarkan keuntungan yang lebih besar diyakini memiliki penerimaan yang lebih besar, kecepatan difusi yang lebih tinggi.

2) *Compatibility*

Kompatibilitas adalah sejauh mana inovasi dianggap kompatibel dengan sistem nilai konsumen yang ada, pengalaman, dan kebutuhan. Konsumen lebih cenderung untuk mengadopsi produk baru awal jika produk tersebut lebih kompetibel dengan nilai-nilai dan kebutuhan yang ada, dan mereka tidak perlu mengubah apapun untuk menggunakan produk. Untuk adopsi potensial, kompatibilitas produk yang lebih tinggi juga berarti ketidakpastian kurang dan kesenjangan yang lebih kecil antara atribut produk dan kebutuhan konsumen. Sebuah inovasi kompatibilitas secara positif dengan penerimaan tersebut.

3) *Complexity*

Kompleksitas adalah tingkat dimana suatu inovasi tampak sulit untuk dimengerti dan digunakan serta merupakan persepsi subyektif. Beberapa produk baru akan lebih mudah dipahami bagi kebanyakan orang di masyarakat, tetapi yang lainnya tampak sangat kompleks dan membutuhkan waktu lebih lama untuk dipahami. Sebuah inovasi yang kurang kompleks dapat menyebar lebih cepat. Sebuah inovasi membutuhkan proses adopsi untuk belajar

keterampilan baru atau meningkatkan pemahaman mereka karena tidak mungkin diterima dengan cepat. Sehingga, adopsi inovasi mungkin tertunda.

4) *Divisibility*

Divisibilitas adalah tingkat inovasi dapat dicoba sedikit demi sedikit.

5) *Communicability*

Komunikabilitas adalah tingkat kemampuan hasil penggunaan inovasi dapat diobservasikan atau dijelaskan kepada orang lain.

2.3.3 Jenis Inovasi Produk

1) Inovasi Produk

Pengertian produk atau jasa baru yang diperkenalkan ke pasar merupakan produk atau jasa yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan pasar. Kemudian dapat didefinisikan sebagai proses memperkenalkan teknologi baru untuk digunakan. Hasil dari proses ini berupa pengenalan barang dan jasa baru yang dapat digunakan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Inovasi produk dapat dibedakan menjadi tiga kategori utama, diantaranya:

a. Perluasan Lini Produk (*Line Product Extention*)

Adalah produk-produk relatif baru bagi pasar namun tidak baru bagi perusahaan.

b. “*me too*” products

Adalah produk-produk relatif baru bagi perusahaan namun pasar telah mengenalnya terlebih dulu.

c. “*new to the world*” products

Merupakan produk yang benar-benar baru baik bagi pasar maupun perusahaan.

2) Inovasi Proses

Inovasi proses adalah suatu elemen baru yang diperkenalkan dalam operasi produk dan jasa dalam perusahaan, seperti materi bahan baku, spesifikasi tugas, mekanisme kerja dan informasi, maupun peralatan yang digunakan untuk memproduksi produk atau jasa.

3) Inovasi Administrasi

Inovasi ini sangat berkaitan dengan perubahan dalam metode operasi bisnis yang dapat memanfaatkan perubahan tersebut secara efektif dalam struktur dan kebijaksanaan organisasi, metode kerja, dan prosedur lainnya untuk memproduksi, membiayai, dan memasarkan produk atau jasa. Inovasi administrasi turut melibatkan perubahan yang berpengaruh terhadap kebijakan-kebijakan organisasi, alokasi sumber daya, dan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan struktur sosial organisasi yang secara tidak langsung berkaitan dengan kegiatan dasar organisasi.

2.3.4 Indikator Inovasi Produk

Berdasarkan pendapat (Kotler dan Keller, 2014:37), terdapat enam indikator inovasi produk yaitu diantaranya sebagai berikut:

1) Produk baru bagi dunia

Produk baru bagi dunia merupakan suatu produk baru yang menciptakan pasar yang sama sekali baru, dimana produk sejenis belum pernah dibuat oleh pihak lain sehingga produk tersebut merupakan produk yang benar-benar baru sehingga dapat

membedakan produk baru tersebut dengan produk-produk sejenis yang lainnya.

2) Lini produk baru

Lini produk baru merupakan produk baru yang memungkinkan perusahaan memasuki pasar yang telah mapan untuk pertama kalinya memasuki pasar yang sudah ada, dengan lini produk baru dapat mempengaruhi konsumen untuk menentukan pilihan produk.

3) Tambahan pada lini produk yang telah ada

Tambahan pada lini produk yang telah ada merupakan produk-produk baru yang melengkapi atau menambah suatu lini produk perusahaan yang telah mantap sehingga produk menjadi lebih beragam sehingga memunculkan banyak pilihan.

4) Perbaikan dan revisi produk yang telah ada

Merupakan salah satu cara untuk selalu memperbaharui produk yang sudah ada dipasar. Produk yang memberikan kinerja yang lebih baik atau nilai yang dianggap lebih hebat dan menggantikan produk yang telah ada, dimana dihasilkan produk baru dengan daya kerja dan kegunaan yang disempurnakan.

5) Penentuan kembali

Penentuan kembali merupakan produk yang sudah ada diarahkan atau dipasarkan ke pasar atau segmen pasar yang baru, hasil ini diharapkan dapat memperluas pemasaran dengan memperoleh pangsa pasar atau konsumen baru sebagai upaya untuk meningkatkan penjualan.

6) Pengurangan biaya

Pengurangan biaya merupakan produk baru yang menyediakan produk yang daya kerja/kegunaanya serupa dengan harga yang lebih murah atau rendah, hal ini dimaksudkan mempengaruhi keputusan konsumen untuk membeli suatu produk dan hal ini berdampak pada meningkatnya volume penjualan suatu produk.

Adanya kesamaan tampilan produk sejenis dari pesaing merupakan faktor pendorong terjadinya inovasi produk, umumnya produk pesaing itu muncul tanpa mengalami perubahan yang berarti bahkan cenderung statis. Keadaan seperti ini dapat menjadi hal yang menguntungkan, karena persaingan yang timbul dengan munculnya produk pesaing dapat diatasi dengan melakukan inovasi produk.

Inovasi produk merupakan sesuatu yang dapat dilihat sebagai kemajuan fungsional produk yang dapat membawa produk selangkah lebih maju dibandingkan dengan produk pesaing. Apabila produk tersebut memiliki suatu kelebihan yang dipandang sebagai nilai tambah bagi konsumen. Pengembangan produk baru memerlukan upaya, waktu dan kemampuan termasuk besarnya risiko dan biaya kegagalan.

2.4 Peningkatan Hasil Penjualan

Kotler (2014) berpendapat bahwa “Penjualan adalah bisnis yang terintegrasi untuk mengembangkan rencana strategis yang diarahkan pada upaya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pembeli, untuk mendapatkan penjualan yang optimal”.

Kemudian Winardi (1992) mengungkapkan bahwa “Penjualan adalah proses dimana penjual memuaskan segala kebutuhan dan keinginan pembeli agar dicapai manfaat baik bagi sang penjual maupun sang pembeli yang menguntungkan kedua belah pihak”. Sedangkan menurut Kamelia (2006) “Penjualan yang berhasil

dicapai melalui jumlah produk atau merek suatu perusahaan yang terjual dalam suatu jangka waktu tertentu”.

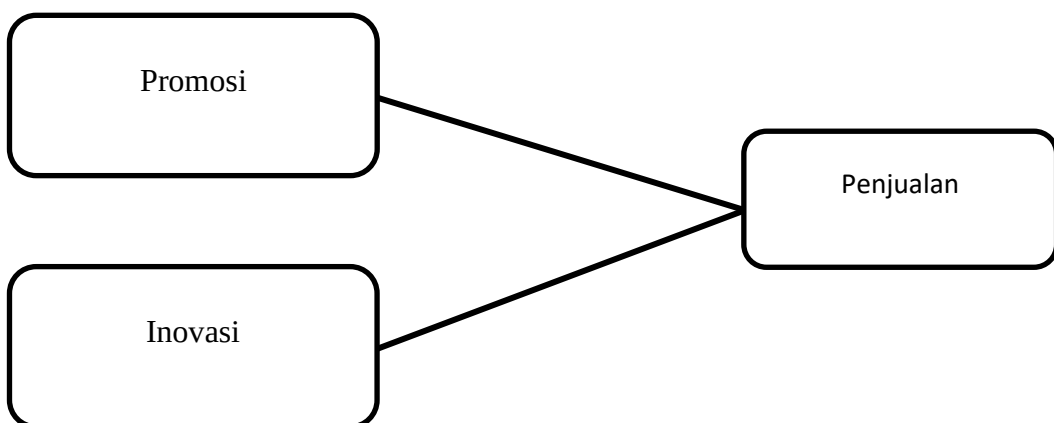
Berdasarkan Kotler (2014) “*Volume* penjualan adalah suatu yang menandakan naik turunnya penjualan dan dapat dinyatakan dalam bentuk unit, kilo, ton atau liter”. Indikator hasil penjualan terdiri atas : Harga produk, Informasi produk, Saluran distribusi, Kualitas produk dan Keuntungan perusahaan

2.5 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2014) mengungkapkan bahwa “Kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara Variable yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif.” Kemudian Sugiyono (2014) menjelaskan “Seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis”. Promosi memiliki peran penting dalam pemasaran, promosi yang baik mencerminkan perusahaan konsisten menjaga mutu produk.

Pengembangan produk merupakan faktor yang juga penting dalam meningkatkan hasil penjualan. Keputusan melakukan pembelian/tidak membeli merupakan bagian dari penilaian pelanggan atas kualitas suatu produk. Yamit (2013) berpendapat bahwa “Pada dasarnya pengembangan produk merupakan upaya perusahaan dalam menciptakan produk baru, memperbaiki produk lama atau memodifikasi produk lama agar selalu dapat memenuhi tuntutan pasar dan selera konsumen”.

Berdasarkan pendapat Basu Swastha (2011) “Hasil penjualan adalah jumlah barang dan atau jasa yang terjual pada proses pertukaran.” Sedangkan Kotler (2014) mengungkapkan bahwa “Konsep penjualan adalah konsumen, jika diabaikan, biasanya tidak akan membeli produk organisasi dalam jumlah yang cukup”. Adapun kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2016) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini meliputi:

H1: Diduga Terdapat hubungan yang positive dan significant antara promosi terhadap peningkatan hasil penjualan.

H2: Diguga terdapat yang positive dan significant dari pengembangan produk terhadap peningkatan hasil penjualan.

H3: Diduga terdapat hubungan yang positive dan significant secara simultan dari promosi dan pengembangan produk terhadap peningkatan hasil penjualan.

3. METODE DALAM PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Sugiyono (2016) mengungkapkan bahwa “Obyek penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data”. Dalam penelitian ini diadakan di PT. Baja Perkasa.

3.2 Population & Sampling

3.2.1 Population

Menurut Sugiyono (2016) berpendapat “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini yaitu pelanggan perusahaan.

3.2.2 Sampling

Sugiyono (2016) berpendapat “Sample adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sedangkan Suharsimi Arikunti (2010) “Sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Dengan demikian Sample dapat menggunakan sampling jenuh dimana menurut Sugiyono (2014) sampling jenuh adalah teknik penentuan Sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai Sample. Dalam penelitian ini berjumlah 55 responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Kegiatan dalam mengumpulkan data merupakan upaya dalam memperoleh data untuk digunakan didalam pengukuran. Menurut Sugiyono (2016) “Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah.”

3.3.1 Primery Data

Sugiyono (2014) berpendapat bahwa “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

1) Quesionner.

Dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner kepada pelanggan yang melakukan pembelian produk di PT.Baja Perkasa.

3.3.2 *Secondary Data.*

Menurut Sugiyono (2014) “Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul”.

1) Studi Pustaka.

Penulis melakukan tinjauan literatur tentang pemasaran dan publikasi buku-buku dan materi yang berkaitan dengan persoalan yang menjadi pokok penelitian.

3.4 Metode Analisis Data Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan *mix method* berupa penggabungan antara kualitatif dan kuantitatif yang meliputi:

3.5 Uji Instrumen Penelitian

3.5.1 Pengujian Validitas Data

Berdasarkan Ghazali (2014) “Satu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur”. Lebih lanjut dijelaskan “Uji validitas dilihat dari *Table Item-Total Statistics*”. “Nilai tersebut dibandingkan dengan standar *Chronbach Alpha* 0,30 dengan kriteria”:

Apabila nilai $R_{ca} > \text{Standar Alpha } 0.30$, maka Instrument valid.

Apabila nilai $R_{ca} < \text{Standar Alpha } 0.30$, maka Instrument tidak valid.

3.5.2 Pengujian Reliabilitas Data

Ghazali (2014) berpendapat bahwa “Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal”. Lebih lanjut dijelaskan bahwa “Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Dalam pengukurannya *one shot* akan dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*”.

3.6 Pengujian Kelayakan Data

Singgih (2014) mengungkapkan bahwa “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi asumsi klasik”.

3.6.1 Pengujian Normality Data.

Menurut definisi Imam Ghazali (2014) “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Lebih lanjut dijelaskan “Uji normalitas dapat berpedoman pada uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut”:

Jika nilai *probability significancy* < 005 , disimpulkan data tidak normal.

Jika nilai *probability significancy* > 0.05 , disimpulkan data normal.

3.6.2 Pengujian Multicollinierty

Ghazali (2014) berpendapat bahwa “Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi ditemukan adanya *correlation* antar *Variable independent*

atau tidak”. Lebih lanjut dijelaskan “Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut”:

- 1) Apabila toleransi < 1 serta *Varianace Inlation Factor* (VIF) < 10 , kesimpulan tidak terdapat gangguan *multicollinierity*.
- 2) Apabila toleransi > 1 serta *Varianace Inlation Factor* (VIF) > 10 , kesimpulan terdapat gangguan *multicollinierity*

3.6.3 Autocorrelation Test.

Berdasarkan Ghozali (2014) “Uji autocorrelation bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada correlation antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ”. Lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam penelitian dapat digunakan uji Durbin Waton (DW) test. Uji ini berpedoman pada:

Tabel 3.1
Kriteria pengujian Durbin Watson

< 1	Ada Autocorrelation
1,1 - 1.540	Tanpa kesimpulan
1.550 - 2.460	Terjadi Autocorrelation
2.460 - 2.900	Tanpa kesimpulan
> 2.900	Ada Autocorrelation

3.7 Pengujian Heteroskedastisitas

Pendapat Ghozali (2014) “Uji heteroskedastisita bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Lebih lanjut dijelaskan “Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser”, dimana ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila variable independent nilai probability significancy < 0.05 , data terjadi gangguan.
- 2) Apabila variable independent nilai probability significancy > 0.05 , data tidak ada gangguan.

3.8 Analisis Deskriptif dan verifikarif

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data”.

3.8.2 Analisis Verifikatif (Inferensial)

Menurut Sugiyono (2017) “Metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua Variable atau lebih”.

3.9 Regression Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2016) “coefficient korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan Variable independent terhadap Variable dependent”

Table 3.2

Pedoman Interpretasi *coefficient corelation*.

Nilai Interval Korelasi	Keputusan
0.000 – 0.199	Sangat Rendah
0.200 – 0.399	Rendah
0.400 – 0.599	Sedang
0.600 – 0.799	Kuat
0.800 – 1.000	Sangat Kuat

3.10 Regression Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016) “Analisis regresi berganda untuk menganalisis hubungan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikatnya”.

3.11 Coefficient Determination (Kd)

Berdasarkan Sugiyono (2016) ”Kefisien coefficient determination digunakan untuk mengetahui berapa persen hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat”.

3.12 Hipotesis Analysis Test

- Partial Test (Single)* menggunakan uji Sugiyono (2016) “Analisis regresi linier sederhana dimaksudkan untuk menganalisis hubungan secara parsial antara X terhadap Y”.
- Uji t, yaitu untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan dependen secara satu-satu. *Simultant Test* menggunakan uji t, yaitu untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan dependen secara bersaa-sama.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut daftar UMKM Kecamatan Lowokwaru Kota Malang sektor industri makanan yang terdaftar di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Malang yang dijadikan sebagai sampel untuk penelitian ini.

Tabel 4.1

Daftar Sampel UMKM Kecamatan Lowokwaru Kota Malang

No	Nama Perusahaan	Kode	No	Nama Perusahaan	Kode
1.	Katering Sutarti	KS	10.	Krupuk Bawang	KB
2.	Krupuk & Rengginang Puji	KRP	11.	Bumbu Pecel	BP
3.	Kue Ngatiah	KN	12.	Krupuk Puli	KP
4.	Bronis Sulastri	BS	13.	Kripik Mbothe Dan Nugget Jamur Tiram Amanda	KMNJ
5.	Lupis Dan Getuk Lindri Lilik Aru	LGL	14.	Kue Bakpia Kering Langgengo	KBKL
6.	Aneka Kripik Pohong Dan Ubi Jalar Suheri	AKPUJ	15.	Bakso Jamur Sri Hartati	BJSH

No	Nama Perusahaan	Kode	No	Nama Perusahaan	Kode
7.	Kue Kering / Bakery Hasti Nur Aini	KKH	16.	Krupuk Singkong/Samiler Li'ah	KSL
8.	Abon Jamur Tiram Ailani	AJT	17.	Brambang goreng Atin	BGA
9.	Mie Sehat	MS	18.	Pabrik Tahu Kedelai	PTK

4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.2
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Promosi	36	30	40	33.94	2.563
Inovasi	36	40	48	43.47	2.035
Penjualan	36	49	57	52.39	2.271
Valid N (listwise)	36				

Sumber: Data diolah, 2020

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul. Berdasarkan tabel 4.2 hasil analisis statistik deskriptif nilai rata-rata untuk promosi sebesar 33,94, sementara nilai minimum untuk promosi sebesar 30 dan nilai maksimum ditunjukkan sebesar 40 untuk promosi berdasarkan angket. Standar deviasi untuk promosi sebesar 2,563 artinya terjadi penyimpangan nilai promosi terhadap nilai rata-ratanya sebesar 2,563. Nilai rata-rata untuk inovasi sebesar 43,47 nilai minimum untuk inovasi

Berdasarkan data angket sebesar 40 dan nilai maksimum ditunjukkan sebesar 48 untuk inovasi. Standar deviasi untuk inovasi sebesar 2,035 artinya terjadi penyimpangan nilai inovasi terhadap nilai rata-ratanya sebesar 2,035.

Nilai rata-rata untuk penjualan berdasarkan angket sebesar 52,39, nilai minimumnya sebesar 49 dan nilai maksimumnya sebesar 57 untuk penjualan berdasarkan angket. Standar deviasi untuk penjualan produk sebesar 2,271 artinya terjadi penyimpangan nilai penjualan produk terhadap nilai rata-ratanya sebesar 2,27

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01887577
Most Extreme Differences	Absolute	0.081
	Positive	0.081
	Negative	-0.063
Tes Statistic		0.081
Asymp. Sig (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2020

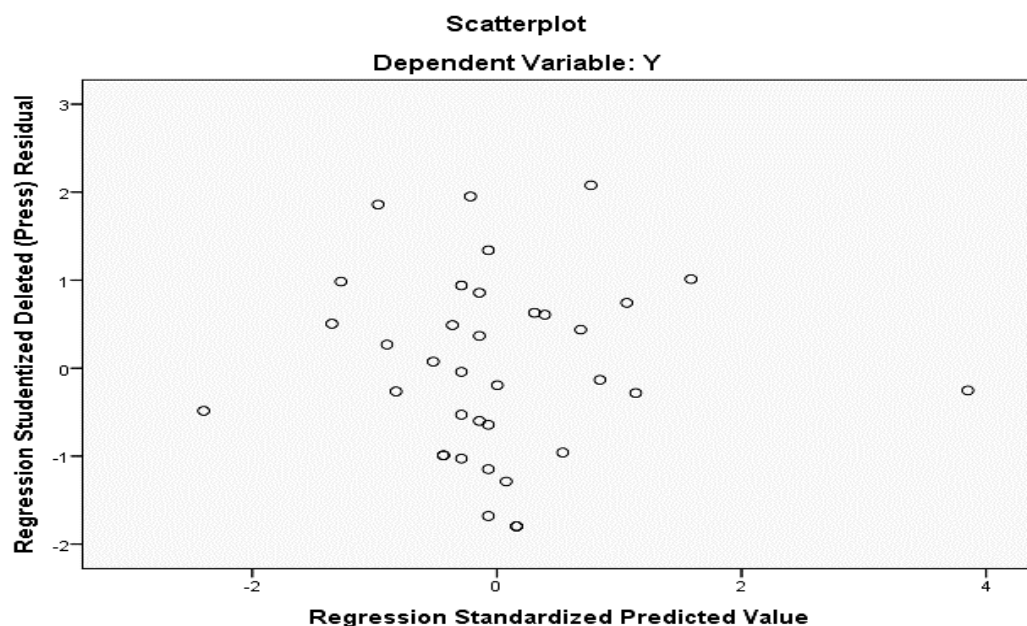
Uji normalitas dilakukan untuk membuktikan apakah suatu data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Pada tabel 4.3 nilai *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar $0,2 > 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam suatu model. Pengujian multikolinearitas menunjukkan koefisien toleransi $0,808 > 0,1$ dan VIF senilai 1,237 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat hasil pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y merupakan Y yang telah diprediksi dan sumbu X merupakan residual yang telah distudentized. Berdasarkan gambar 4.1 *scatterplot*, tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.1
Gambar Scatterplot

4.2.4 Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$) atau tidak maka dilakukan pengujian autokorelasi. Berdasarkan kriteria Durbin-Watson yang telah ditentukan dimana angka DU dan 4-DU di antara 1,587 dan 1,971 berarti tidak terdapat autokorelasi. Pengujian autokorelasi menunjukkan angka D-W adalah $1,587 < 1,971 < 2,413$ berarti tidak terdapat autokorelasi atau tidak terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$).

4.3 Uji Analisis regresi linear berganda

Dari keseluruhan uji asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa data yang ada terdistribusi secara normal, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terdapat autokorelasi sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized	Coefficients
		B	Std. Error
1	(constant)	59.451	7.667
	Promosi	0.393	0.153
	Inovasi	-0.469	0.192

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 maka diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 59,451 + 0,393X_1 - 0,469X_2 + \varepsilon$$

$\alpha = 59,451$ menunjukkan bahwa apabila promosi (X_1) dan inovasi (X_2) sama dengan nol, maka nilai penjualan tetap sebesar 59,451 persen.

$b_1 =$ angka 0,393 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 persen promosi, maka promosi akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 persen.

$b_2 =$ angka -0,469 menunjukkan bahwa memiliki arah berlawanan setiap 1 persen inovasi, maka inovasi produk akan mengalami penurunan ketika inovasi produk diterapkan akan berpengaruh terhadap penjualan produk sebesar -0,469 persen karena inovasi produk mempengaruhi peningkatan harga yang ditetapkan oleh UMKM sehingga berdampak pada daya beli konsumen.

4.4 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Hasil analisis regresi linear berganda dapat menggunakan SPSS 24 terlihat dari *adjusted R square* sebesar 0,210 yang menunjukkan bahwa tingkat penjualan UMKM dipengaruhi oleh variabel promosi dan inovasi sebesar 1,62 persen, sisanya sebesar 98,38 persen yaitu tingkat penjualan UMKM Kecamatan Lowokwaru Kota Malang sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Dinas Koperasi UMKM tahun 2020 dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.458 ^a	0.210	0.162	2.079

Sumber: Data diolah, 2020

4.5 Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menentukan analisis pengaruh promosi dan inovasi terhadap tingkat penjualan UMKM pada UMKM Kecamatan Lowokwaru Kota Malang sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Dinas Koperasi UMKM tahun 2020 secara simultan. Berdasarkan tabel 4.6 diketahui besarnya pengaruh promosi dan inovasi secara simultan terhadap tingkat penjualan UMKM dengan nilai sig. hitung sebesar $0,020 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Uji Statistik F

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.900	2	18.950	4.384	.020 ^b
	Residual	142.655	33	4.323		
	Total	180.556	35			

Sumber: Data diolah, 2020

4.6 Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan analisis pengaruh promosi dan inovasi secara parsial terhadap tingkat penjualan pada UMKM Kecamatan Lowokwaru Kota Malang sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Dinas Koperasi UMKM tahun 2020. Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel promosi terhadap penjualan memiliki nilai sig. hitung sebesar $0,015 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sementara pengaruh inovasi terhadap tingkat penjualan memiliki nilai sig. hitung sebesar $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Statistik t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	59.451	7.667		7.754	0.000
	Promosi	0.393	0.153	0.443	2.575	0.015
	Inovasi	-0.469	0.192	-0.420	-2.442	0.020

Sumber: Data diolah, 2020

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Promosi dan Inovasi secara simultan terhadap Penjualan

Pada tabel 4.6 hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa tingkat signifikansi diketahui F hitung sebesar 4,384 dengan nilai sig. 0,020. Karena nilai sig. $0,020 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel tingkat penjualan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga secara simultan promosi dan inovasi memiliki pengaruh terhadap tingkat penjualan pada UMKM Kecamatan Lowokwaru Kota Malang sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Dinas Koperasi UMKM tahun 2020.

Jika UMKM Kota Malang memiliki promosi pada tingkat yang optimal akan mempengaruhi tingkat penjualannya. Karena semakin sering promosi dilakukan berarti kemampuan UMKM dalam melakukan penjualan produk semakin baik. Semakin baik UMKM dalam tingkat penjualan menjadi indikasi bahwa UMKM tersebut mampu untuk bertahan dan memajukan usahanya untuk memperoleh keuntungan.

Sementara inovasi mampu mempengaruhi tingkat penjualan. Sejatinya, peningkatnya penjualan yang dihasilkan dari hasil inovasi produk yang akan memberikan dampak positif pada laba usaha. Sehingga tingginya laba yang diperoleh perusahaan dapat menjadi tolak ukur bagaimana UMKM mampu mengalokasikan laba dalam perputaran modal UMKM. Namun kenyataannya UMKM yang

memiliki kemampuan dalam menghasilkan produk baru yang berbeda dari produk lain akan mendapatkan tingkat penjualan yang rendah jika inovasi yang dilakukan tidak berkesinambungan. Kenyataannya untuk pemasaran produk dengan hasil inovasi produk akan mempengaruhi harga jual maka akan berdampak pula bagi tingkat pembelian konsumen. Harga barang hasil inovasi cenderung lebih tinggi karena belum ada pesaingnya dan jika terlalu tinggi pada penetapan harga produk akan berdampak pula pada tingkat penjualan produk UMKM. Sehingga UMKM harus memiliki strategi jitu untuk bisa bersaing dari segi harga khususnya untuk barang hasil inovasi. UMKM juga sewajarnya bersikap pantang menyerah dalam memajukan usahanya baik dari segi promosi maupun inovasi produknya untuk mendapatkan laba maksimal.

4.7.2 Pengaruh Promosi terhadap Tingkat Penjualan Produk

Pada tabel 4.7 hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa tingkat signifikansi diketahui t hitung sebesar 2,575 dengan nilai $\text{sig. } 0,015 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti secara parsial promosi memiliki pengaruh positif terhadap tingkat penjualan pada UMKM Kecamatan Lowokwaru Kota Malang sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Dinas Koperasi UMKM tahun 2020.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Prasetyo dan Yunita Rismawati (2018) yang menyatakan bahwa promosi penjualan mempunyai pengaruh yang positif terhadap keputusan pembelian konsumen namun berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan Handi, Desy Gusrita dan Rose Rahmidani (2018) yang menyatakan bahwa promosi berpengaruh negatif yang signifikan terhadap keputusan pembelian.

Promosi penjualan merupakan salah satu bentuk khusus komunikasi untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Promosi penjualan itu terdiri dari bermacam-macam alat insentif, kebanyakan didesain untuk kepentingan jangka pendek untuk dapat merangsang dengan cepat para konsumen untuk melakukan pembelian produk tertentu melalui perdagangan. Manfaat promosi salah satunya adalah memperkenalkan produk atau bisnis yang sedang jalankan dan masih banyak manfaat lainnya. Inilah yang membuat promosi menjadi hal penting yang harus dilakukan hingga detik ini.

4.7.3 Pengaruh Inovasi terhadap Tingkat Penjualan Produk

Pada tabel 4.7 hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa tingkat signifikansi diketahui t hitung sebesar -2,442 dengan nilai $\text{sig. } 0,020 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, Berarti secara parsial promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat penjualan pada UMKM Kecamatan Lowokwaru Kota Malang sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Dinas Koperasi UMKM tahun 2020. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Abdjul, Agus Supandi Soegoto dan Djurwati Soepeno (2018) yang menyatakan bahwa inovasi mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen dimana jika variabel inovasi produk berkurang, maka keputusan pembelian akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan serta Hafizah Anggo dan Rudi Fery Panjaitan (2017) yang menyatakan

bahwa inovasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bangka. Sementara hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Tesa Putu Sukarmen, Andi Sularso, dan Deasy Wulandari (2013) menyatakan bahwa inovasi produk berpengaruh pada kepuasan konsumen serta Darian Dharmawan dan Margaretha Pink Berlianto (2014) menyatakan bahwa inovasi produk berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian.

Inovasi produk itu sendiri memberikan manfaat tidak hanya pada barang namun juga pada orang yang memproduksi. Berikut merupakan manfaat dari pembaruan produk, diantaranya: memberikan nilai plus pada produk sehingga bisa menarik perhatian untuk konsumen. Dengan begitu, konsumen akan mencoba untuk menggunakan produk tersebut. serta meningkatkan daya saing karena perkembangan pasar. Jika perusahaan tetap menggunakan produk yang sama dalam waktu yang lama, maka akan kalah. Sehingga inovasi bisa mengimbangi penjualan produk dan persaingan dari pengusaha yang lain.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi data yang telah dilakukan mengenai promosi dan inovasi terhadap tingkat penjualan produk UMKM Kecamatan Lowokwaru Kota Malang sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Dinas Koperasi UMKM tahun 2020, maka kesimpulan yang diperoleh, antara lain: 1) Secara simultan terdapat pengaruh positif dari promosi dan inovasi terhadap tingkat penjualan produk. 2) Promosi memiliki pengaruh positif terhadap tingkat penjualan produk. 3) Inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat penjualan produk.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disampaikan saran sebagai berikut: 1) Pada penelitian ini adjusted R square menunjukkan bahwa tingkat penjualan hanya dipengaruhi sebesar 21 persen oleh promosi dan inovasi sehingga pada penelitian berikutnya dapat ditambahkan variable lain seperti, kualitas produk, harga, profitabilitas dan beberapa faktor eksternal lain seperti kepuasan pelanggan, kompetensi marketer, *e-commerce* dan sebagainya. 2) Jangkauan penelitian pada populasi dan sampel yang lebih luas dengan rentan waktu yang lebih lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Thamrin dan Tantri, Francis, *Manajemen Pemasaran*, Edisi 1, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Abdjul, R., Soegoto, A. S., & Soepeno, D. (2018). Analisis Pengaruh Inovasi Produk, Kualitas Pproduk Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Nissan Grand Livina Pada Pt. Wahana Wirawan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).

- Adi Sismanto. 2006, *Analisis Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Promosi dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Untuk Meningkatkan Peningkatan hasil penjualan* Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Algifari, 2010, *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Alma, Buchori, 2009. *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa*, Bandung: CV. Alfabetha.
- Anggipora, M. P., 2002. *Dasar-Dasar Pemasaran*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 1 Nomor 1, Januari 2013: 25-46.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Dharmawan, D., & Berlianto, M. P. (2018, October). Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Inovasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone. In *Prosiding Seminar Nasional: Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan* (Vol. 1, No. 1, pp. 138-153).
- Freeman, R.E. 2004. *A Stakeholder Theory of Modern Corporations*, Ethical Theory and Business, 7th ed.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gusrita, D., & Rahmidani, R. (2019). Pengaruh Marketing Mix Dan Lingkungan Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Online Pakaian Wanita Di Kota Padang. *Jurnal Ecogen*, 1(4), 944-954.
- Hafizah, H., Rudi, A., & Panjaitan, F. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Inovasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Bangka. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*, 21(2), 76-85.
- Hasan, Ali. 2013. *Marketing*, Yogyakarta: Media Utama.
- Imam Ghozali, Imam. 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Keller dan Armstrong. 2014. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip and Garry Armstrong. 2012. *Principles of Marketing*. New Jersey: Pearson Education Limited. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* (JRMSI) |Vol. 3, No. 1, 2012.
- Kotler. 2012, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Keempat belas, PT. Indeks, Jakarta.
- Kotler dan Keller. 2012. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT Macaman Jaya Cemerlang.
- Prasetio, B., & Rismawati, Y. (2018). Pengaruh Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT Harjagunatama Lestari (Toserba Borma) Cabang Dakota. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 57-65.
- Rangkuti, Freddy. 2009. *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sampurno. 2010. *Manajemen Stratejik: Menciptakan Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, Bilson. 2012. *Panduan Perilaku Pelanggan*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Singgih Santoso, 2014. *SPSS 22 from Essential to Expert Skills*, Gramedia anggota IKAPI, Jakarta.
- Soehardi Sigit. 1992. *Marketing Praktis*. Penerbit Armirrita: Yogyakarta. 1992. *Marketing*, jilid 1. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Sukarmen, P., Sularso, R. A., & Wulandri, D. (2013). Analisis Pengaruh Inovasi Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Intervening Pada Produk Gula Pasir Sebelas (Gupalas) Pabrik Gula Semboro Ptp Nusantara Xi (Persero). *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 12(2).
- Swastha, Bashu dan T. Handoko. 2008. *Manajemen Pemasaran Moderen*. Yogyakarta: BPFE.
- Tjiptono, Fandy dan Chandra Gregorius. 2012. *Service, Quality dan Satisfaction, Edisi Ketiga*. Yogyakarta : Pustaka Andi.
- William J. Stanton. 2010. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga

**PENGARUH VISUAL MERCHANDISING DAN STORE ATMOSPHERE
DAN IMPULSE BUYING TERHADAP MINAT BELI ULANG
KONSUMEN**

(Studi Kasus Pada Konsumen Miniso Grand Metropolitan, Bekasi)

Rini Amelia, Melani Quintania

Universitas Darma Persada
melani_quintania@fe.unsada.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *visual merchandising*, *store atmosphere*, dan *impulse buying* terhadap minat beli ulang. Penelitian ini merupakan eksplanasi ilmu yang bersifat kausalitas bertujuan untuk mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*causal effect*) dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu konsumen yang pernah belanja di Miniso Grand Metropolitan Mall Bekasi minimal 6 bulan terakhir dengan minimal 2 kali pembelian. Sampel akhir melibatkan 100 responden. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas data serta metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *visual merchandising*, *store atmosphere* dan *impulse buying* baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli ulang pada Miniso Grand Metropolitan, Bekasi dan memiliki kontribusi yang kuat sebesar 50,7 persen.

Kata Kunci: minat beli ulang, *visual merchandising*, *store atmosphere*, *impulse buying*.

ABSTRACT

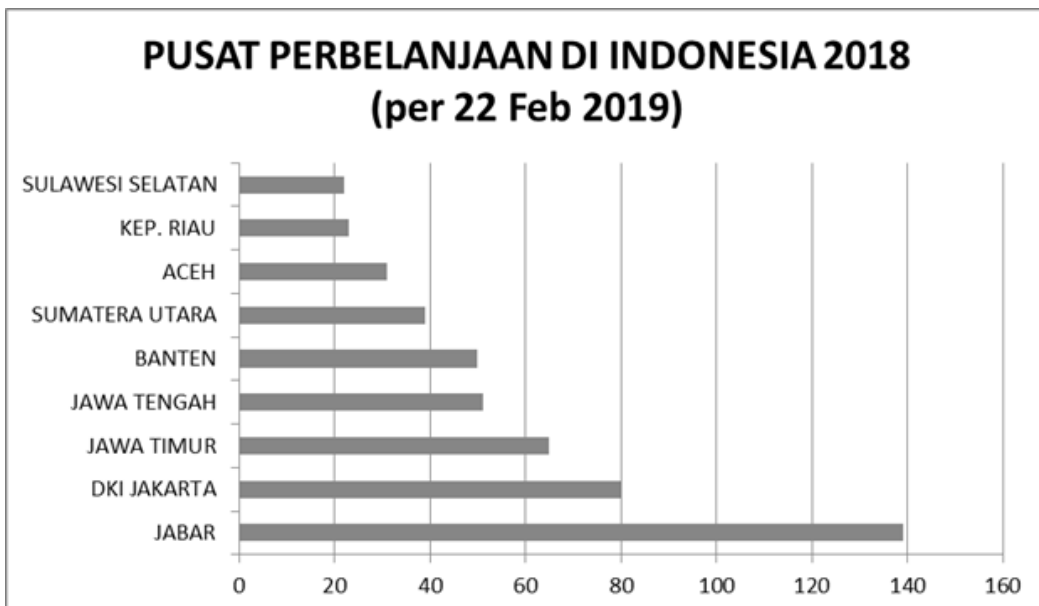
This study examines the effect of visual merchandising, store atmosphere, and impulse buying on repurchase interest. This research is a causal science explanation that aims to explain the form of a causal effect using a quantitative research approach. This study's population are consumers who have been shopping at Miniso Grand Metropolitan Mall Bekasi for at least the last 6 months with a minimum of 2 purchases. The final sample involved 100 respondents. Data analysis used validity and reliability tests and multiple linear regression methods. The study results concluded that visual merchandising, store atmosphere, and impulse buying both partially and simultaneously had a positive and significant effect on repurchase interest at Miniso Grand Metropolitan, Bekasi, and had a strong contribution of 50.7 percent.

Keywords: *repurchase intention of consumers, visual merchandising, store atmosphere, impulse buying.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin modern memberikan dampak perubahan terhadap aspek-aspek kehidupan masyarakat saat ini. Perubahan tersebut misalnya komunikasi, transportasi, tradisi, gaya hidup dan ekonomi. Perubahan yang semakin modern juga menyebabkan pembangunan mall atau *shopping centre* di Indonesia semakin pesat. Meskipun aktivitas belanja online semakin marak, yang banyak menyita atau menarik perhatian kepada masyarakat atau *user*, kegiatan ini dioperasikan dengan perangkat *web*, *blog* serta akun-akun dari media sosial (Husain, Sani, Ardiansyah, & Wiliani, 2020). Kegiatan ini merupakan bentuk *digital marketing* sebagai ajang *branding* yang melibatkan media berbasis *web* seperti *website*, *email*, *adwords*, *blog* ataupun jejaring sosial lainnya dalam berinteraksi (Quintania, Anwar, Handayani, & Nova, 2020). Namun hal tersebut tidak menggantikan interaksi pembelian dengan toko atau gerai ritel yang secara langsung dituju.



Gambar 1.1
Badan Pusat Statistik

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), ada 708 Pusat Perbelanjaan di Indonesia. Sepanjang tahun 2018 Provinsi Jawa Barat tercatat sebagai kota yang memiliki pusat perbelanjaan atau mall terbanyak dengan hasil 139 unit. Sedangkan, setelahnya ada Jakarta yang memiliki 80 Unit. Jumlah mall tersebut akan terus meningkat. Hadirnya berbagai mall tentunya mendorong perusahaan ritel untuk dapat terus mempertahankan eksistensinya. Banyak pelaku usaha sangat menyadari atas optimalisasi kualitas pelayanan yang akan memberikan penjualan yang tinggi dan keunggulan bersaing (Hanny & Jayadih, 2020). Pelaku usaha ritel dituntut untuk bisa mengikuti perkembangan zaman yang bertujuan untuk berinovasi dalam bidang ketersediaan produk, mengetahui kebutuhan pelanggan, pelayanan yang diberikan dan juga melihat perilaku dari konsumen yang kompleks dan modern.

PT. Neurosensus Technology International (Neurosensus), sebuah perusahaan riset atau survei pasar berbasis teknologi *Neuroscience* dan *Artificial Intelligence* (AI) yang dilansir dalam www.industri.kontan.co.id pada tanggal 10 Mei 2018, menemukan bahwa pola perilaku konsumen dalam membelanjakan uangnya telah mengalami perubahan besar. Diantaranya, bangkitnya ekonomi berbasis pengalaman, meningkatnya kebutuhan untuk rekreasi, kenaikan konsumsi produk elektronik dan data selular, *fast moving consumer goods* (FMCG) saat ini mengalami ancaman ganda, bangkitnya kesadaran konsumen akan kesehatan dan munculnya pola konsumsi yang berbeda pada Gen-Z. Konsumen Gen-Z mengalami pertumbuhan yang pesat, baik dari sisi jumlah dan daya beli yang mereka miliki. Sayangnya, banyak perusahaan tradisional saat ini telah ditinggalkan oleh Gen-Z karena pesan yang disampaikan sudah ketinggalan zaman dan penawaran yang diberikan tidak lagi relevan bagi Gen-Z (Hutauruk, 2018).

Perilaku konsumen yang mengalami perubahan besar juga berefek pada pola belanja konsumen. Perubahan gaya hidup dan metode pembelian masyarakat yang mengubah cara pembelian tradisional menjadi berbasis internet atau *online* (Saragih & Husain, 2012). Kecenderungan pola belanja konsumen yang terjadi saat ini adalah berkaitan dengan motivasi konsumen dalam melakukan kegiatan belanja. Kegiatan belanja pada awalnya dilakukan oleh konsumen yang dimotivasi oleh motif yang bersifat rasional yakni berkaitan dengan manfaat yang diberikan produk tersebut (nilai utilitarian). Kegiatan belanja saat ini sudah berkembang dan bergeser pada nilai lain, diantaranya dimotivasi oleh motif emosional. Salah satu contoh adalah kegiatan belanja yang dipengaruhi oleh tampilan atau penyajian produk (*visual merchandising*) dan suasana toko. Pengunjung akan mudah tertarik pada tampilan barang yang menarik, bagus dan lingkungan toko yang nyaman sehingga pengunjung akan melakukan pembelian tanpa berpikir panjang (Pancaningrum, 2017).

Menurut Profesor Pemasaran di New York University Tom Meyvis yang dilansir dalam www.republika.co.id pada tanggal 30 Agustus 2018, mengatakan bahwa toko serba ada memiliki inventaris yang sangat besar. Mereka dapat menempatkan produk secara strategis untuk mengelabui otak manusia untuk membuat asosiasi lintas-kategori. Psikolog yang berbasis di Kentucky Dr. Kevin Chapman mengatakan alasan lain swalayan atau toko serba ada lainnya secara khusus dapat membuat orang mengeluarkan dompet mereka dan mengambil banyak produk daripada yang mereka butuhkan. Mereka terhipnotis dengan estetika dan gaya desain toko yang bahagia (Agustin, 2018), hal ini relevan dengan penelitian tentang seni dan ilmu untuk menampilkan produk dengan cara *visual* yang menarik, dimana hal yang paling ditekankan yaitu dapat berkomunikasi dengan pelanggan melalui gambar dan presentasi dan juga dapat digunakan sebagai faktor pembeda dari sebuah toko disebut sebagai *visual merchandising* (Saputro, 2019, hal. 7).

Visual Merchandiser di sebuah perusahaan perhiasan ternama di Indonesia yang dilansir dalam www.grid.id pada tanggal 2 November 2017, mengatakan bahwa *Visual Merchandiser* dapat dikatakan berhasil jika dapat membuat konsumen tertarik dan masuk ke dalam toko tanpa pikir panjang. Setelah itu baru disuguhkan dengan kondisi toko yang nyaman untuk konsumen, baik dari segi desain ruangan, iringan musik hingga aroma khas dari suatu toko. Dengan

banyaknya pusat perbelanjaan yang tersebar di Indonesia, sudah pasti memerlukan orang kreatif yang mempunyai konsep untuk membuat sebuah toko dapat terlihat menarik minat pasar (Nugroho, 2017). Toko retail merupakan tempat konsumen untuk melakukan pembelian, baik itu terencana maupun tidak terencana. *Impulse buying* didefinisikan sebagai pembelian yang tiba-tiba dan segera tanpa ada minat pembelian sebelumnya. Pembelian terencana adalah perilaku pembelian di mana keputusan pembelian sudah dipertimbangkan sebelum masuk ke dalam gerai, sedangkan pembelian tak terencana adalah perilaku pembelian tanpa ada pertimbangan sebelumnya (Adiputra, 2015). Di dalam toko rangsangan teknik promosi digunakan untuk meningkatkan dorongan membeli produk. Beberapa contoh teknik promosi meliputi pengaturan di dalam toko, posisi rak, harga promosi, *sampling* (mengambil contoh produk), menampilkan *Point Of Purchase* (POP), kupon, dan demonstrasi di dalam toko (Hidayat & Tryanti, 2018). Setelah melakukan pembelian secara tidak terencana, maka konsumen akan mencoba produk tersebut. Ketika konsumen merasa senang dengan produk tersebut maka timbul keputusannya dari konsumen dan ingin membeli lagi produk tersebut meski pada kesempatan kedua pembelian dilakukan secara terencana. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah karena pengalaman dan kesan saat menggunakan produk tersebut (Adiputra, 2015).

Menurut Septiana Novita Dewi dalam disertasinya yang dilansir dalam www.suaramerdekasolo.com pada tanggal 24 Juni 2019, mengatakan bahwa preferensi pengalaman menjadi kunci penting bagi konsumen gawai untuk melakukan pembelian kembali suatu produk dari brand yang sama. Hal itu meliputi preferensi penceritaan keunggulan produk kepada orang lain, pengalaman kenyamanan dalam penggunaan suatu produk, preferensi pengalaman memiliki fitur dan atribut yang menarik, memiliki kesan yang mendalam dalam desain produk dan preferensi pengalaman memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi atas penggunaan produk tersebut. Hal ini relevan dengan penelitian yang menjelaskan minat beli ulang merupakan minat pembelian yang didasarkan atas pengalaman pembelian yang telah dilakukan di masa lalu. Minat beli ulang yang tinggi mencerminkan tingkat kepuasan yang tinggi dari konsumen (Arum, 2019).

Berdasarkan uraian mengenai *Visual merchandising*, *store atmosphere*, *impulse buying* dan minat beli ulang konsumen, maka objek dari penelitian ini adalah toko ritel Miniso yang dikelola oleh PT. Miniso Lifestyle Trading Indonesia. Produk dari ritel yang berasal dari Negara Jepang ini merupakan sebuah ritel yang menjual berbagai perlengkapan *fashion* seperti alat kecantikan, *skin care*, produk *make up* serta berbagai perlengkapan umum lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik rumusan penelitian pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh *visual merchandising* terhadap minat beli ulang?
- 2) Bagaimana pengaruh *store atmosphere* terhadap minat beli ulang?
- 3) Bagaimana pengaruh *impulse buying* terhadap minat beli ulang konsumen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *visual merchandising* terhadap minat beli ulang?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *store atmosphere* terhadap minat beli ulang?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *impulse buying* terhadap minat beli ulang konsumen?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pemasaran

Pemasaran mencakup manajerial organisasi dan proses sosial, dimana ingin memperoleh apa yang dibutuhkan dan diinginkan melalui proses penawaran, penciptaan, dan pertukaran barang dan jasa yang bernilai satu sama lain (Daryanto & Setyobudi, 2014, hal. 1). Pemasaran menurut *American Marketing Association* (AMA), yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan adalah: “*Satu fungsi organisasi dan seperangkat proses untuk menciptakan, mengomunikasikan, dan menyerahkan nilai kepada pelanggan dan mengelola hubungan pelanggan dengan cara yang menguntungkan organisasi dan para pemilik sahamnya.*” (Kotler, Philip T., Keller, Kevin Lane, 2014, hal. 6).

2.2 Visual Merchandising

Visual Merchandising adalah penyajian suatu toko atau merek dan barang dagangan kepada pelanggan melalui tim kerja dari iklan toko, display, *event* tertentu, koordinasi *fashion*, dan *merchandising department* untuk menjual barang dan jasa yang ditawarkan oleh gerai toko (Pancaningrum, 2017). Lebih lanjut, *visual merchandising* ialah teknik dalam mem-presentasikan tampilan barang dagangan sangat me-narik (*eye-catching*) dan ditujukan pada pelanggan potensial (Sudarsono, 2017). *Visual merchandising* merupakan satu-satunya teknik untuk menciptakan euforia dalam industri pakaian melalui presentasi yang ditampilkan dalam toko (Arifah & Saputri, 2018). Menurut Lubaba (2019:21) mengatakan bahwa terdapat dua elemen dalam *visual merchandising*: (1) *Color* (warna), aspek penataan warna dari sebuah produk sangat penting untuk menunjang peningkatan pelanggan; dan (2) *Assortment*, keanekaragaman produk. *Visual merchandising* dalam menciptakan tampilan yang menarik. Mulai dari warna, penerangan, tata ruang, informasi mengenai produk yang akan disampaikan dalam beragam bentuk, sampai pada beragam tambahan seperti wewangian tempat, suara dan tata cahaya yang membutuhkan teknologi tertentu untuk menciptakan suasana yang diinginkan. Semua ini harus diciptakan oleh perancang dan diproduksi oleh team yang ahli.

2.3 Store Atmosphere

Menurut Philip T. Kotler dan Kevin Lane Keller (2014), *store atmosphere* tercipta karena desain ruangan yang dirancang sedemikian rupa untuk menciptakan sebuah lingkungan yang menjual sehingga dapat memberikan dampak tertentu berupa efek emosional kepada pembeli atau konsumen yang meningkatkan kemungkinan untuk membeli (Gunadhi & Japariato, 2015). *Store Atmosphere* merupakan kombinasi dari karakteristik fisik toko seperti arsitektur, tata letak, pencahayaan, pemajangan, warna, *temperature*, *music*, aroma secara menyeluruh akan menciptakan citra dalam bentuk konsumen (Nur Safitri & Basuki, 2017).

Atmosfer berhubungan dengan cara para manajer untuk memanipulasi desain bangunan, ruang *interior*, tata ruang lorong-lorong, tekstur karpet dan dinding, bau, warna, bentuk, dan suara yang dialami para konsumen dengan tujuan untuk mencapai pengaruh tertentu (Hidayat, Fauzi Dh, & Nuralam, 2018). Atmosfer toko perlu diperhatikan oleh pemasar ritel khususnya minimarket karena pengaturan atmosfer toko yang baik akan membuat konsumen merasa nyaman dan betah berlama-lama berada dalam toko sehingga dapat meningkatkan potensi konsumen untuk berbelanja lebih banyak (Artana, Wisesa, Setiawan, Utami, Yasa, & Jatra, 2019).

Menurut Dennis W. Rook dan Robert J. Fisher (1995), pembelian impulsif diartikan sebagai kecenderungan konsumen untuk membeli secara spontan, reflek, tiba-tiba, dan otomatis. Dapat dikatakan bahwa *impulse buying* merupakan sesuatu yang alamiah dan merupakan reaksi yang cepat (Utami, 2017). Pembelian impulsif terjadi setiap kali pelanggan mengalami insentif tak terduga untuk membeli sesuatu tanpa penundaan, tanpa evaluasi tambahan dan bertindak berdasarkan pada dorongan (Pancaningrum, 2017). *Impulse buying* merupakan proses pembelian barang yang terjadi secara spontan dan memiliki karakteristik yaitu spontan, kekuatan impuls dan intensitas tinggi, merangsang kegembiraan, dan tidak peduli dengan konsekuensi (Saputro, 2019). Spontanitas berarti pembelian terjadi secara tidak diharapkan, tidak terduga dan memotivasi konsumen untuk membeli sekarang, seringkali dianggap sebagai respon terhadap stimulasi visual yang berlangsung di tempat penjualan. Kekuatan berarti kompulsi dan intensitas (*power, compulsion and intensity*). Adanya motivasi untuk mengesampingkan hal-hal lain dan melakukan tindakan seketika. Kegairahan dan stimulasi berarti keinginan mendadak untuk membeli disertai oleh adanya emosi yang dikarakteristikkan dengan perasaan bergairah dan tidak terkendali. Ketidakpedulian akan akibat artinya desakan untuk membeli dapat menjadi begitu sulit ditolak, sehingga akibat negatif diabaikan (Utami, 2017).

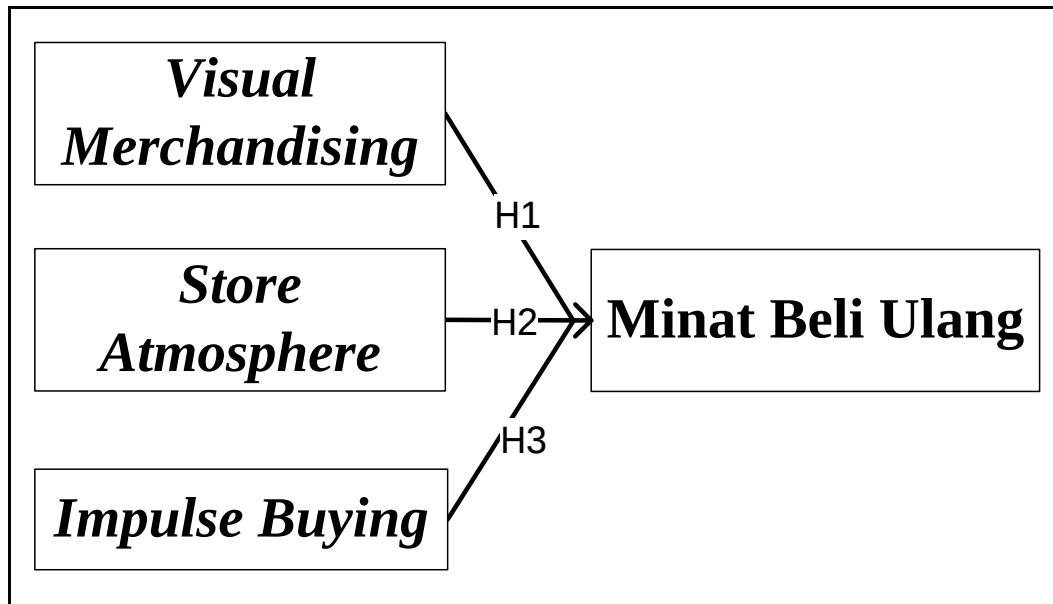
2.4 Minat Beli Ulang

Minat beli ulang merupakan minat pembelian yang didasarkan atas pengalaman pembelian yang telah dilakukan dimasa lalu. Minat beli ulang yang tinggi mencerminkan tingkat kepuasan yang tinggi dari konsumen (Arum, 2019). Perilaku membeli timbul karena didahului oleh adanya minat membeli, minat membeli muncul salah satunya disebabkan oleh persepsi yang didapatkan bahwa produk tersebut memiliki kualitas yang baik. Minat beli ulang menunjukkan keinginan pembeli untuk melakukan kunjungna ulang dimasa yang akan datang. Perilaku pembelian ulang seringkali dikaitkan dengan loyalitas. Namun keduanya berbeda, perilaku pembelian ulang banya menyangkut pembelian ulang merek tertentu yang sama secara berulang-ulang, sedangkan loyalitas mencerminkan komitmen psikologis terhadap merek tertentu.

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan tentang sesuatu yang untuk sementara waktu dianggap benar (Supranto & Limakrisna, 2019, hal. 33). Hipotesis alternatif yang dirumuskan menggunakan logika IPO (*input-process-output*) dikombinasikan menjadi model kausal (Sani, Pusparini, R., Khristiana, Zailani, & Husain, 2020).

Penelitian ini merumuskan 3 (tiga) hipotesis. Output dari logika ini diturunkan ke dalam suatu model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian

2.5.1 Pengaruh *Visual Merchandising* terhadap Minat Beli Ulang

Visual merchandising merupakan aktivitas menata produk yang efektif dan menarik melalui sisi warna, aksesoris pendukung atau alat pajangnya sehingga dapat mempengaruhi konsumen. Berdasarkan penelitian yang menghasilkan temuan *visual merchandising* yang mampu memberikan stimulus-stimulus dalam lingkungan berbelanja dapat mendorong terjadinya pembelian (Pancaningrum, 2017). *Visual merchandising* yang menggunakan dimensi *floor merchandising* berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap minat beli ulang konsumen toko (Arum, 2019). Konsep *visual Merchandising* dalam penerapannya beragam elemen bisa digunakan oleh seorang pelaku *visual merchandising* dalam menciptakan tampilan yang menarik. Semakin menarik atau kreatif aktivitas *visual merchandising* yang ditampilkan artinya semakin besar peluang konsumen untuk melakukan minat beli ulang.

H1: Diduga *Visual Merchandising* berpengaruh secara parsial terhadap Minat Beli Ulang.

2.5.2 Pengaruh *Store Atmosphere* terhadap Minat Beli Ulang

Store atmosphere merupakan aktivitas atau kegiatan mendesain lingkungan toko yang menarik dan memberikan kesan bagi konsumen. Berdasarkan penelitian yang menghasilkan temuan *store atmosphere* yang mampu memberikan pertimbangan-pertimbangan dalam keputusan pembelian konsumen baik dalam dimensi *Visual Communication*, *Lighting*, *Colors*, *Music*, dan *Scent* (Hidayat, Fauzi Dh, & Nuralam, 2018). Keberadaan atmosfer toko dapat mempengaruhi pembelian

impuls dan motivasi berbelanja yang menjadi perhatian pengusaha ritel dalam menyediakan atmosfer dalam gerai yang sesuai (Pancaningrum, 2017). Konsep *store atmosphere* menjadi salah satu faktor dominan yang berdampak pada minat beli bagi seorang konsumen. Semakin menarik atau kreatif aktivitas *visual merchandising* yang ditampilkan artinya semakin besar peluang konsumen untuk melakukan minat beli ulang. Semakin menarik atau kreatif desain pada atmosfer toko artinya semakin besar peluang konsumen untuk melakukan minat beli ulang.

H2: Diduga *Store Atmosphere* berpengaruh secara parsial terhadap Minat Beli Ulang.

2.5.3 Pengaruh *Impulse Buying* terhadap Minat Beli Ulang

Impulse buying merupakan bentuk pembelian yang dilakukan secara spontanitas, tertarik secara emosional dan dilakukan secara cepat tanpa berfikir panjang yang dilakukan oleh seorang konsumen. Berdasarkan penelitian yang menghasilkan temuan bahwa perilaku pembelian tidak hanya disebabkan oleh *oriented impulse buying* namun juga disebabkan oleh *planned impulse buying* dan *reminder impulse buying* (Adiputra, 2015). Minat beli ulang merupakan minat pembelian yang didasarkan atas pengalaman pembelian yang telah dilakukan dimasa lalu (Arum, 2019). Menurut Stern (1962:59), *reminder impulse buying* dapat memotivasi minat beli ulang sebagai contoh ketika seorang pembelanja melihat suatu barang dan ingat bahwa persediaan di rumah habis atau sedikit (Setiawardani, 2019). Semakin tinggi motivasi untuk melakukan *impulse buying* artinya semakin besar peluang konsumen untuk melakukan minat beli ulang.

H3: Diduga *Impulse Buying* berpengaruh secara parsial terhadap Minat Beli Ulang.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan eksplanasi ilmu yang bersifat kausalitas bertujuan untuk mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*causal effect*) antara beberapa variabel (Supranto & Limakrisna, 2019, hal. 3). Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif dimana merupakan serangkaian observasi atau pengukuran hasilnya dalam bentuk angka dan diperoleh dari sumber data primer yaitu responden atau konsumen Miniso Grand Metropolitan, Bekasi yang beralamat di Jl. KH. Noer Ali, Rt.007, Rw.003, Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Sel, Kota Bekasi, Jawa Barat 17148 dengan objek *visual merchandising*, *store atmosphere*, dan *impulse buying* dan dampaknya atas minat beli ulang konsumen.

3.2 Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah konsumen yang pernah belanja di Miniso Grand Metropolitan Mall Bekasi minimal 6 (enam) bulan terakhir dengan minimal 2 (dua) kali pembelian. Penentuan sampel pada penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017, hal. 85), dimana benar-benar *representative* (mewakili) dan mencerminkan populasinya. Prosedur penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Rao Purba (2006) yaitu:

$$n = \frac{z^2}{4(Moe)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

z = skor pada tingkat signifikansi tertentu (derajat keyakinan ditentukan 95% maka

z = 1,96

Moe = *margin of error*, tingkat kesalahan maksimum adalah 10% (Pancaningrum, 2017).

Hasil perhitungan rumus di atas diketahui ukuran sampel (n) = 96,04 = 97 atau dibulatkan menjadi 100 dari hasil perhitungan diatas, diperoleh jumlah sampel yang diteliti adalah sebesar 100 responden. Jumlah pelanggan yang tidak dapat diperkirakan maka ukuran sampel yang diperoleh sebesar 100 orang (pembulatan dari 97).

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini yaitu observasi partisipan. Observasi partisipan adalah metode pengumpulan data dimana peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Penelitian menggunakan perangkat kuesioner atau angket yang terdiri dari pertanyaan data diri responden serta pernyataan dari indikator setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Namun dikarenakan sejak awal bulan Maret 2020 Indonesia mengalami wabah virus COVID-19 dan dalam masa pandemi yang mengakibatkan seluruh wilayah diberlakukan semi *lockdown*, maka pengumpulan data yang harusnya dilakukan secara langsung dialihkan secara *online* melalui *google form*. Variabel-variabel tersebut diukur dengan menggunakan Skala *Likert* yang bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017, hal. 93). Skala ini menggunakan gradasi interval 1-5 kategori (Kaptein, Nass, & Markopoulos, 2010; Sani, Wiliani, & Husain, 2019), yang masing-masing jawaban diberi bobot sangat tidak setuju (1) bertingkat hingga sangat setuju (5) (Sugiyono, 2017).

3.3 Operasional Variabel Penelitian

- 1) Minat Beli Ulang (Y) dioperasikan menggunakan dimensi atas minat transaksional, minat referensial, minat preferensial, dan minat eksploratif (P30-P33), yang menjelaskan minat pembelian yang didasarkan atas pengalaman pembelian yang telah dilakukan dimasa lalu. Minat beli ulang yang tinggi mencerminkan tingkat kepuasan yang tinggi dari konsumen (Arum, 2019).
- 2) *Visual Merchandising* (X1) dioperasikan menggunakan dimensi atas *window display*, *in store form / mannequin display*, *floor merchandising*, dan *promotional signage* (P1-P8), yang menjelaskan teknik untuk menciptakan euforia dalam industri pakaian melalui presentasi yang ditampilkan dalam toko (Arifah & Saputri, 2018).
- 3) *Store Atmosphere* (X2) dioperasikan menggunakan dimensi atas komunikasi visual, pencahayaan, warna, musik, dan, aroma (P9-P21). Menurut Mowen dan

Minor (2001:139) menjelaskan cara para manajer untuk memanipulasi desain bangunan, ruang *interior*, tata ruang lorong-lorong, tekstur karpet dan dinding, bau, warna, bentuk, dan suara yang dialami para konsumen dengan tujuan untuk mencapai pengaruh tertentu (Hidayat, Fauzi Dh, & Nuralam, 2018).

- 4) *Impulse Buying* (X3) dioperasikan menggunakan dimensi atas spontanitas, kekuatan, kegairahan, dan ketidakpedulian akan akibat yang menjelaskan visual, pencahayaan, warna, musik, dan, aroma (P22-P29). Menurut Rook dan Fisher (1995) menjelaskan kecenderungan konsumen untuk membeli secara spontan, reflek, tiba-tiba, dan otomatis. Dapat dikatakan bahwa *impulse buying* merupakan sesuatu yang alamiah dan merupakan reaksi yang cepat (Utami, 2017).

3.4 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini meliputi uji statistik deskriptif, pengujian instrumen penelitian, dan uji hipotesis. Pengujian instrumen penelitian dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas data untuk menentukan apakah butir atau indikator yang diuji sah dan memiliki keandalan dalam membentuk instrumen variabel.

Pada pengujian hipotesis menggunakan uji analisis regresi linear berganda. Uji analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. *Software* yang digunakan untuk menguji analisis regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu SPSS 25. Persamaan untuk menguji hipotesis secara keseluruhan pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Minat Beli Ulang

A = Intersep

$\beta_1 X_1$ = *Visual Merchandising*

$\beta_2 X_2$ = *Store Atmosphere*

$\beta_3 X_3$ = *Impulse Buying*

ε = Error

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Kualitas Instrumen

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan validitas dari setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Dimensi	Items	R Hitung	R Tabel (5%)	Hasil
<i>Visual Merchandising</i> (X1)	<i>Window Display</i>	P1	0,465	0,1966	Valid
		P2	0,536		
	<i>In-Store Form</i>	P3	0,590		
		P4	0,578		
	<i>Floor Merchandising</i>	P5	0,498		
		P6	0,564		
	<i>Promotional Signage</i>	P7	0,563		
		P8	0,473		

Variabel	Dimensi	Items	R Hitung	R Tabel (5%)	Hasil
Store Atmosphere (X2)	Komunikasi Visual	P9	0,636	0,1966	Valid
		P10	0,660		
	Pencahayaan	P11	0,616		
		P12	0,643		
		P13	0,730		
	Warna	P14	0,667		
		P15	0,731		
	Musik	P16	0,794		
		P17	0,613		
		P18	0,711		
	Aroma	P19	0,656		
		P20	0,770		
		P21	0,734		
Impulse Buying (X3)	Spontanitas	P22	0,681	0,1966	Valid
		P23	0,679		
	Kekuatan	P24	0,721		
		P25	0,696		
	Kegairahan	P26	0,679		
		P27	0,725		
Minat Beli Ulang (Y)	Ketidakpedulian Akan Akibat	P28	0,752	0,1966	Valid
		P29	0,700		
	Minat Transaksional	P30	0,754		
	Minat Referensial	P31	0,729		
	Minat Preferensial	P32	0,756		
	Minat Eksploratif	P33	0,746		

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dengan tingkat signifikansi 5% pada r tabel 0,1966 dinyatakan valid apabila semua pernyataan atau pertanyaan r hitung harus melebihi 0,1966. Hasil yang didapatkan dari r hitung dari variabel tampilan toko, suasana toko, pembelian tidak terencana dan minat beli ulang pada semua pernyataan melebihi r tabel 0,1966. Jadi, semua pernyataan sudah dianggap memenuhi kriteria dan dinilai valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Hasil
Visual Merchandising	0,639	8	Reliabel/handal
Store Atmosphere	0,907	13	Reliabel/handal
Impulse Buying	0,851	8	Reliabel/handal
Minat Beli Ulang	0,734	4	Reliabel/handal

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, pada kolom Cronbach's Alpha menunjukan variabel Visual Merchandising menunjukan hasil 0,639, Store Atmosphere menunjukan hasil 0,907, Impulse Buying menunjukan hasil 0,851, dan Minat Beli Ulang menunjukan hasil 0,734. Hasil ini menunjukan Cronbach's Alpha > 0.6 maka dinyatakan hasil tersebut reliabel.

4.2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (constant)	1,198	1,667
<i>Visual Merchandising</i>	0,192	0,061
<i>Store Atmosphere</i>	0,081	0,026
<i>Impulse Buying</i>	0,125	0,038

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 maka diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,198 + 0,192X_1 + 0,081X_2 + 0,125X_3 + \varepsilon$$

α = 1,198 menunjukkan bahwa apabila *visual merchandising* (X_1), *store atmosphere* (X_2) dan *impulse buying* (X_3) sama dengan nol, maka nilai minat beli ulang tetap sebesar 1,198 kali.

b_1 = angka 0,192 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 persen *visual merchandising*, maka minat beli ulang akan mengalami peningkatan sebesar 19,2 persen.

b_2 = angka 0,081 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 persen *store atmosphere*, maka minat beli ulang akan mengalami peningkatan sebesar 8,1 persen.

b_3 = angka 0,125 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 persen *impulse buying*, maka minat beli ulang akan mengalami peningkatan sebesar 12,5 persen.

4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,722a	0,522	0,507	1,443

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil analisis regresi linear berganda dapat terlihat dari *adjusted R square* sebesar 0,507 yang menunjukkan bahwa minat beli ulang dipengaruhi oleh variabel *visual merchandising*, *store atmosphere*, dan *impulse buying* sebesar 50,7 persen, sisanya sebesar 49,3 persen yaitu konsumen lain yang memiliki minat beli ulang pada Miniso Grand Metropolitan, Bekasi yang belum dilibatkan pada penelitian ini.

4.4 Uji Statistik F

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	218,068	3	72,689	34,903	0,000 ^b
Residual	199,932	96	2,083		
Total	418,000	99			

Sumber: Data diolah, 2020

Uji F digunakan untuk menentukan analisis pengaruh *visual merchandising*, *store atmosphere*, dan *impulse buying* terhadap minat beli ulang pada Miniso Grand Metropolitan, Bekasi. Berdasarkan tabel 5 diketahui besarnya

pengaruh *visual merchandising*, *store atmosphere*, dan *impulse buying* menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ketiga variabel berpengaruh secara simultan.

4.5 Uji Statistik t

Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (constant)	1,198	1,667		0,719	0,474
X1	0,192	0,061	0,277	3,155	0,002
X2	0,081	0,026	0,282	3,083	0,003
X3	0,125	0,038	0,305	3,308	0,001

Sumber: Data diolah, 2020

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Visual Merchandising* terhadap Minat Beli Ulang

Pada tabel 6 uji hipotesis alternatif pertama diperoleh nilai t hitung sebesar 3,155 dengan probabilitas signifikansi 0,002. Oleh karena, nilai sig. $0,002 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Minat Beli Ulang sehingga menerima H_1 . *Visual merchandising* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Beli Ulang, dimana temuan penelitian ini sejalan dengan Pancaningrum (2017) yang menyatakan bahwa faktor ini dapat memberikan stimulus bagi lingkungan berbelanja dalam mendukung terjadinya aktivitas penjualan. Temuan penelitian ini juga memiliki pengaruh positif dengan dimensi *floor merchandising* yang menggunakan teknik ini sebagai penataan untuk bagian kategori produk yang ditampilkan, walaupun hasilnya tidak signifikan (Arum, 2019). Dengan demikian, semakin kreatif dalam melakukan aktivitas *visual merchandising* maka peluang konsumen untuk melakukan minat beli ulang pada Miniso Grand Metropolitan, Bekasi akan semakin tinggi.

Uji hipotesis alternatif kedua diperoleh nilai t hitung sebesar 3,083 dengan probabilitas signifikansi 0,003. Oleh karena, nilai sig. $0,003 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Minat Beli Ulang sehingga menerima H_2 . *Store Atmosphere* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Beli Ulang, dimana temuan penelitian ini sejalan dengan Hidayat, Fauzi Dh dan Nuralam (2018) yang menyatakan bahwa *store atmosphere* yang mampu memberikan pertimbangan-pertimbangan dalam keputusan pembelian. Temuan penelitian ini juga memiliki pengaruh positif dalam penyediaan gerai yang sesuai untuk mendorong motivasi berbelanja dan pembelian impuls (Pancaningrum, 2017). Dengan demikian, semakin menarik *store atmosphere* yang ditampilkan maka peluang konsumen untuk melakukan minat beli ulang pada Miniso Grand Metropolitan, Bekasi akan semakin tinggi.

Uji hipotesis alternatif ketiga diperoleh nilai t hitung sebesar 3,308 dengan probabilitas signifikansi 0,001. Oleh karena, nilai sig. $0,001 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Minat Beli Ulang sehingga menerima H_3 . *Impulse Buying* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Beli Ulang, dimana temuan penelitian ini sejalan dengan Adiputra (2015) yang menyatakan bahwa perilaku pembelian dapat disebabkan oleh *planned*

impulse buying, *oriented impulse buying* maupun *reminder impulse buying*.. Temuan penelitian ini juga memiliki pengaruh positif dalam konteks pengalaman masa lalu yang dimotivasi berdasarkan *reminder impulse buying* (Setiawardani, 2019). Dengan demikian, semakin tinggi motif konsumen untuk melakukan *impulse buying* memiliki kecenderungan secara positif dalam melakukan minat beli ulang pada Miniso Grand Metropolitan, Bekasi.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi data yang telah dilakukan mengenai *visual merchandising*, *store atmosphere* dan *impulse buying* terhadap minat beli ulang pada Miniso Grand Metropolitan, Bekasi, maka memberikan simpulan berikut ini: 1) *Visual merchandising* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli ulang. 2) *Store atmosphere* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli ulang. 3) *Impulse buying* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat beli ulang. Ketiga faktor di atas juga memiliki pengaruh secara simultan dan kuat terhadap minat beli ulang pada Miniso Grand Metropolitan, Bekasi karena memiliki kontribusi sebesar 50,7 persen.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan penelitian, beberapa saran yang dapat disampaikan antara lain: 1) Bagi Miniso Grand Metropolitan Mall, Bekasi sebaiknya dapat terus meningkatkan minat beli ulang konsumennya dengan konsep *visual merchandising* dan *store atmosphere* yang sudah diterapkannya. Terlebih lagi dikarenakan sudah banyak toko ritel serupa yang memiliki konsep tidak kalah bagus dan kreatif dari Miniso Grand Metropolitan Mallm Bekasi. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat *visual merchandising* dan *store atmosphere* terhadap pembelian tidak terencana agar dapat menerapkan konsep yang lebih menarik, untuk meningkatkan jumlah berkunjung konsumen dan membeli produk di toko ritel lain. 2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk menggunakan variabel dan alat analisis dalam penelitian ini, sebaiknya untuk melakukan penelitian dengan objek yang mudah untuk mendapatkan data sekunder dari sumber data terkait sehingga data dan jumlah sampel dapat dirumuskan dengan mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, E. (2015). Perilaku Pembeli tidak Terencana (Impulse Buying) di Pusat Perbelanjaan Modern di Surabaya. *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2).
- Agustin, D. (2018, Agustus 30). *Alasan Ilmiah di Balik Fenomena Kalap Belanja*. Retrieved April 26, 2020, from LEISURE: Gaya Hidup: <https://republika.co.id/berita/gaya-hidup/trend/18/08/30/pe8poh328-alasan-ilmiah-di-balik-fenomena-kalap-belanja>
- Arifah, F. Q., & Saputri, M. E. (2018). Pengaruh Visual Merchandising Terhadap Impulse Buying Pada Konsumen Miniso Kota Bandung. *SOSIOHUMANITAS*, XX(1), 109-123.

- Artana, I. P., Wisesa, I. G., Setiawan, I. K., Utami, N. L., Yasa, N. N., & Jatra, M. (2019). Pengaruh Store Atmosphere, Display Product, dan Price Discount terhadap Impulse Buying (Studi kasus pada Indomaret di kota Denpasar). *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 08(04), 369-394.
- Arum, R. Y. (2019). *Pengaruh mannequin display, Promotional Signage dan Floor Merchandising pada Visual Merchandising terhadap minat beli ulang konsumen (studi kasus pada konsumen toko Jolie Jogja Wirobrajan)*. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Sanata Dharma University.
- Daryanto, & Setyobudi, I. (2014). *Konsumen dan Pelayanan Prima*. Malang: Gava Media.
- Gunadhi, E. C., & Japarianto, E. (2015). Analisa Pengaruh Store Atmosphere Terhadap Impulse Buying Melalui Shopping Lifestyle Dan Emotional Response Sebagai Variabel Intervening Pada the Body Shop Indonesia. *Jurnal Strategi Pemasaran*, 3(1).
- Hanny, R., & Jayadih, T. (2020). The Effect of Service Quality to the Costumer Satisfaction on Domino's Pizza Branch Grand Centro Bintaro, South Jakarta. *sosio e-kons*, 12(02), 97-106.
- Hidayat, R., & Tryanti, I. K. (2018). Pengaruh Fashion Involvement Dan Shopping Lifestyle Terhadap Impulsive Buying Mahasiswa Politeknik Negeri Batam. *Journal of Applied Business Administration - September 2018 / Articles*, 2(2), 174-180.
- Hidayat, T., Fauzi Dh, A., & Nuralam, I. P. (2018). Pengaruh Store Atmosphere (Suasana Toko) terhadap Keputusan Pembelian ((Survei pada Konsumen Distribution Store Inspired27 Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(1), 46-55.
- Husain, T., Sani, A., Ardiansyah, M., & Wiliani, N. (2020). Online Shop as an interactive media information society based on search engine optimization (SEO). *International Journal of Computer Trends and Technology (IJCTT)*, 68(3), 53-57.
- Hutauruk, D. M. (2018, Mei 10). *Perilaku belanja konsumen bergeser jauh*. Retrieved April 20, 2020, from Industri | Manufaktur: <https://industri.kontan.co.id/news/perilaku-belanja-konsumen-bergeser-jauh>
- Kaptein, M. C., Nass, C., & Markopoulos, P. (2010). Powerful and consistent analysis of likert-type rating scales. In E. Mynatt (Ed.), *CHI '10: Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 2391–2394). Atlanta Georgia USA: SIGCHI.
- Kotler, Philip T., Keller, Kevin Lane. (2014). *Marketing Management* (14 ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Nugroho, R. (2017, November 2). *Seberapa Penting Peran Visual Merchandising dalam Bisnis Fashion Retail? Ini Kata Fashionpreneur*. Retrieved Februari 27,2020, from Laporan Wartawan Grid.ID: <https://www.grid.id/read/04160127/seberapa-penting-peran-visual-merchandising-dalam-bisnis-fashion-retail-ini-kata-fashionpreneur?page=all>

- Nur Safitri, D. R., & Basuki, S. (2017). Pengaruh Store Atmosphere Dan Lokasi Terhadap Impulse Buying Konsumen Kampung Coklat Blitar. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 3(1), 183-188.
- Pancaningrum, E. (2017). Visual Merchandise dan Atmosfer Toko: Pengaruhnya terhadap Keputusan Pembelian Impuls. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan (JIEP)*, 17(1), 23-40.
- Quintania, M., Anwar, R. N., Handayani, E. N., & Nova, F. (2020). Pelatihan Penjualan Online untuk Ibu-Ibu PKK di Saung Singgah TPU Pondok Kopi, Jakarta Timur. *Jurnal Sinar Sang Surya*, 4(2), 7-22.
- Rook, D. W., & Fisher, R. J. (1995). Normative Influences on Impulsive Buying Behavior. *Journal of Consumer Research*, 22(3), 305-313.
- Sani, A., Pusparini, N. N., R., R., Khristiana, Y., Zailani, A. U., & Husain, T. (2020). E-Business Adoption Models in Organizational Contexts on The TAM Extended Model: A Preliminary Assessment. *8th International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM 2020)*. Pangkalpinang: UIN Syarif Hidayatullah.
- Sani, A., Wiliani, N., & Husain, T. (2019). Spreadsheet Usability Testing in Nielsen's Model among Users of ITSMEs to Improve Company Performance. *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Saputro, Y. A. (2019). *Pengaruh Visual Merchandising terhadap Impulsive Buying pada Produk Fashion (Studi pada Konsumen Swalayan ADA Semarang)*. Psikologi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Saragih, H., & Husain, T. (2012). Pengaruh Fitur-Fitur Blog terhadap Continuance Intention to Visit Blogs pada Toko Online Multiply. *Journal of Computer Information*, 1(1), 5-18.
- Setiawardani, M. (2019). Pengaruh Suasana Toko Terhadap Pembelian Impulsif (Kajian Empiris Pada Gerai Miniso di Kota Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(1), 21-32.
- Suara Merdeka Solo. (2019, Juni 24). *Teliti Minat Pembelian Ulang, Dipromosikan Doktor*. Retrieved Mei 1, 2020, from Berita Pendidikan: <https://suaramerdekasolo.com/2019/06/24/teliti-minat-pembelian-ulang-dipromosikan-doktor/>
- Sudarsono, J. G. (2017). Pengaruh Visual Merchandising Terhadap Impulse Buying Melalui Positive Emotion Pada Zara Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 11(1), 16-25.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi* (5 ed.). Bogor: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Utami, B. (2017). Pengaruh Nilai Belanja Hedonik terhadap Impulse Buying dengan Emosi Positif sebagai Variabel Perantara (Studi Kasus pada Pelanggan di Ambarukmo Plaza Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 6(1).

**PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO DAN NON PERFORMING
LOAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PT BANK RAKYAT
INDONESIA, TBK. PERIODE 2008-2019**

Muliahadi Tumanggor, Andika Darussalam
dosen00871@unpam.ac.id; adarussalam8@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) terhadap Profitabilitas (ROA) Pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Periode 2008-2019. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersumber dari data keuangan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Variabel independen yang diuji dalam penelitian ini yaitu *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL), sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Profitabilitas (ROA). Dalam penelitian ini menggunakan laporan keuangan dan laporan rasio kinerja keuangan periode 2008-2019. Metode penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan pengujian statistik diketahui bahwa seluruh data pengujian asumsi klasik yaitu data terdistribusi normal, tidak terjadi multikolineritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokolerasi. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 5,984 - 0,034X_1 - 1,414X_2$ keduanya berpengaruh negatif dan signifikan secara simultan terhadap Profitabilitas (ROA). Hasil uji t untuk CAR berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap Profitabilitas (ROA). Hasil uji t untuk NPL berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Profitabilitas (ROA). Selain itu juga dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,786 besarnya nilai tersebut sama dengan 78,6%, yang artinya variabel *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) memiliki kontribusi sebesar 78,6% dan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Non Performing Loan* (NPL), Profitabilitas (ROA).

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini peran industri perbankan yang di antaranya paling menonjol dan sering dipergunakan oleh masyarakat maupun perusahaan. Industri perbankan merupakan industri saha yang kekayaannya terutama berbentuk aset keuangan dibandingkan dengan aset non keuangan. Industri perbankan menawarkan secara luas berbagai jenis jasa keuangan antara lain simpanan, kredit, proteksi asuransi, program pensiun, penyediaan mekanisme pembayaran, mekanisme transfer dana dan lain-lain. Oleh karena itu, industri perbankan merupakan nyawa dalam menggerakkan perekonomian sehingga sangat besar pengaruhnya terhadap perekonomian termasuk juga perekonomian Indonesia.

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang mempunyai peranan penting dalam perekonomian suatu Negara sebagai lembaga perantara keuangan. Bank di dalam pasal 1 ayat (2) UU No. 10 tahun 1998 tentang perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lain dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Sedangkan menurut Kasmir (2014:14) “Bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat kemudian menyalurkan kembali kepada masyarakat, serta memberikan jasa-jasa lainnya”. Disini dapat terlihat bank berperan sebagai perantara dari menghimpun kelebihan dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat yang kekurangan dana. Bank juga menyediakan jasa-jasa lain yang bertujuan untuk mendapatkan profit serta tujuan sosial demi meningkatkan taraf hidup masyarakat. Dalam dunia perbankan, keberhasilan penyediaan jasa belum terlepas dari kinerja organisasi yang baik dalam kaitannya terhadap pemberian layanan kepada masyarakat. Mashun (2013:25) menyatakan bahwa kinerja organisasi merupakan hal yang paling penting untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Profitabilitas merupakan indikator yang paling penting untuk mengukur kinerja suatu bank. *Return On Assets* (ROA) memfokuskan kemampuan perusahaan *earning* dalam kegiatan operasi perusahaan dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya. Sehingga dalam penelitian ini ROA digunakan sebagai ukuran kinerja perbankan. Tujuan utama operasional bank adalah mencapai tingkat profitabilitas yang maksimal. ROA penting bagi bank karena ROA digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan di dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya. Profitabilitas merupakan kemampuan bank untuk menghasilkan/memperoleh laba secara efektif dan efisien. Profitabilitas yang digunakan adalah ROA karena dapat memperhitungkan kemampuan manajemen bank dalam mengelola aktiva yang dimilikinya untuk menghasilkan *income*. Semakin besar ROA suatu bank, semakin besar pula tingkat keuntungan yang dicapai bank tersebut dan semakin baik pula posisi bank tersebut dari segi penggunaan asset.

Variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur tingkat profitabilitas bank adalah sebagai berikut :

- 1) *Capital Adequacy Ratio* (CAR) adalah rasio yang memperlihatkan seberapa jauh seluruh aktiva bank yang mengandung risiko (kredit, penyertaan, surat berharga, tagihan pada bank lain) ikut dibiayai dari dana modal sendiri bank disamping memperoleh dana-dana dari sumber-sumber di luar bank, seperti dana masyarakat, pinjaman (utang), dan lain-lain. Dengan kata lain, CAR adalah rasio kinerja bank untuk mengukur kecukupan modal yang dimiliki bank untuk menunjang aktiva yang mengandung atau menghasilkan risiko misal kredit yang diberikan. Hubungan antara CAR dan ROA suatu bank dikatakan positif, jika CAR suatu bank meningkat maka ROA akan meningkat juga. Dimana standar besarnya CAR minimal 8%. Dana yang terkumpul pada bank kemudian disalurkan kembali pada masyarakat sebagai modal dalam

rangka mendongkrak perekonomian masyarakat. Dengan memberi kemudahan di dalam pemberian kredit modal pada masyarakat maka mereka terbantu dan mampu mengembangkan usahanya. Yang menjadi alasan utama tujuan usaha lembaga keuangan dalam meyalurkan kredit adalah sifat dari usaha lembaga keuangan tersebut sebagai lembaga perantara, dimana sumber utama dana dari lembaga keuangan berasal dari lingkungan masyarakat, sehingga secara moral lembaga keuangan itu sendiri wajib menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit.

- 2) Kredit bermasalah atau *Non Performing Loan* (NPL) ialah pembiayaan yang telah terjadi kemacetan antara pihak debitur yang tidak bisa memenuhi kewajibannya kepada pihak kreditur. Antonio (2016:203). Pembiayaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi profitabilitas. Besarnya NPL menurut ketentuan BI yaitu maksimal 5% dari total pembiayaan yang disalurkan. NPL merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan bank dalam meng-cover resiko kegagalan pengembalian kredit oleh debitur. Maka dapat dikatakan semakin kecil rasio NPL maka akan semakin baik tingkat kesehatan bank karena minimnya pembiayaan yang bermasalah, begitupun sebaliknya semakin tinggi persentase NPL mengidentifikasikan semakin buruk kualitas kredit yang disalurkan. Maka dari itu dibutuhkan kecermatan dalam melakukan persetujuan pembiayaan kepada nasabah.

Dari uraian diatas, maka penulis sangat tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* Dan *Non Performing Loan* (NPL) terhadap Profitabilitas (ROA) pada Bank Rakyat Indonesia periode 2008-2019”**. sebagai judul dari penelitian ini, karena dengan tingkat *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) bank dapat mengukur tingkat profit atau keuntungan yang didapatkan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, yang telah diuraikan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut’ :

- 1) Apakah terdapat pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap Profitabilitas (ROA) pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. periode 2008-2019?
- 2) Apakah terdapat pengaruh *Non Performing Loan* (NPL) terhadap Profitabilitas (ROA) pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. periode 2008-2019?
- 3) Apakah terdapat pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) secara simultan terhadap Profitabilitas (ROA) pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. periode 2008-2019?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui’seberapa besar pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap Profitabilitas (ROA) pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. periode 2008-2019.
- 2) Untuk mengetahui’ seberapa besar pengaruh *Non Performing Loan* (NPL) terhadap Profitabilitas (ROA) pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. periode 2008-2019

- 3) Untuk mengetahui' seberapa besar Capital Adequacy Ratio (CAR) dan Non Performing Loan (NPL)' secara simultan terhadap Profitabilitas (ROA) pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. periode 2008-2019

1.4 Manfaat Penelitian

Jika tercapainya tujuan yang diharapkan maka akan diperoleh manfaat sebagai berikut :

- 1) Sebagai penambah literature dan referensi bahan bacaan.
- 2) Sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan yang didapatkan dari kegiatan perkuliahan, sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan secara teori dan praktik.
- 3) Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pencapaian tingkat keuntungan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Keuangan

Menurut Irham Fahmi (2013:2), mengemukakan bahwa: “Manajemen Keuangan merupakan penggabungan dari ilmu dan seni yang membahas, mengkaji dan menganalisis tentang bagaimana seorang manajer keuangan dengan mempergunakan seluruh sumberdaya perusahaan untuk mencari dana, mengelola dana dan membagi dana dengan tujuan memberikan profit atau kemakmuran bagi para pemegang saham dan sustainability (keberlanjutan) usaha bagi perusahaan.”

2.2 Laporan Keuangan

Menurut Kasmir (2014:104) rasio keuangan adalah kegiatan membandingkan angka-angka yang ada didalam laporan keuangan. Perbandingan dapat dilakukan antara satu komponen dengan komponen dalam satu laporan keuangan atau antar komponen yang ada diantara laporan keuangan. Kemudian, angka yang diperbandingkan dapat berupa angka-angka dalam satu periode maupun beberapa periode.

2.3 Capital Adequacy Ratio (CAR)

Permodalan merupakan hal yang pokok bagi sebuah perusahaan dan salah satu faktor penting dalam rangka pengembangan usaha bisnis dan menampung resiko kerugian. Besarnya modal suatu bank akan berpengaruh pada mampu atau tidaknya suatu bank secara efisien menjalankan kegiatannya. Dengan terjaganya modal berarti perusahaan bisa mendapatkan kepercayaan dari masyarakat yang amat penting bagi sebuah perusahaan karena dengan demikian, perusahaan dapat menghimpun dan untuk keperluan operasional selanjutnya. Penggunaan modal perusahaan juga dimaksudkan untuk memenuhi segala kebutuhan perusahaan guna menunjang kegiatan operasi perusahaan dan sebagai alat untuk ekspansi usaha.

Rasio CAR digunakan untuk mengukur kecukupan modal yang dimiliki bank untuk menunjang aktiva yang mengandung atau menghasilkan resiko, misalnya kredit yang diberikan. Semakin tinggi CAR maka semakin kuat kemampuan bank tersebut untuk menanggung resiko dari setiap kredit atau aktiva produktif yang beresiko. Jika nilai CAR tinggi (sesuai dengan ketentuan Bank

Indonesia minimal 8%) berarti bahwa bank tersebut mampu membiayai operasi bank dan keadaan yang menguntungkan tersebut dapat memberikan kontribusi yang cukup besar bagi profitabilitas bank yang bersangkutan. Secara matematis *Capital Adequacy Ratio* dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Rumus : CAR} = \frac{\text{MODAL}}{\text{ATMR}} \times 100\%$$

2.4 *Non Performing Loan (NPL)*

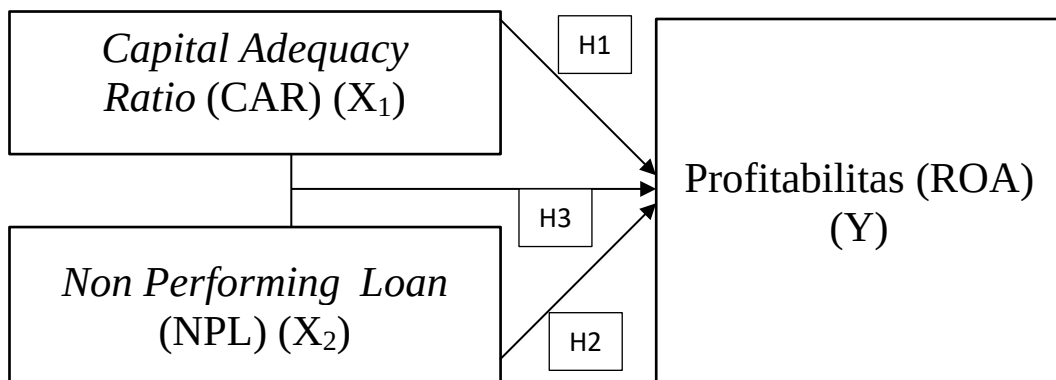
Non Performing Loan (NPL) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan bank dalam men-cover resiko kegagalan pengembalian kredit oleh debitur. *Non Performing Loan (NPL)* mencerminkan resiko kredit, semakin kecil *Non Performing Loan (NPL)* semakin kecil pula resiko kredit yang ditanggung pihak bank. Bank dalam memberikan kredit harus melakukan analisis terhadap kemampuan debitur untuk membayar kembali kewajibannya. Setelah kredit diberikan bank wajib melakukan pemantauan terhadap penggunaan kredit serta kemampuan dan kepatuhan debitur dalam memenuhi kewajibannya. Bank melakukan peninjauan, penilaian dan pengikatan terhadap agunan untuk memperkecil resiko kredit. Agar kinerja berapor biru maka setiap bank harus menjaga NPL-nya dibawah 5%, hal ini sejalan dengan ketentuan Bank Indonesia. Menurut Surat Edaran Bank Indonesia No 6/23DPNP Tanggal 31 Mei 2004 : *Non Performing Loan (NPL)* dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{NPL} = \frac{\text{Kredit Bermasalah}}{\text{Total Kredit}} \times 100\%$$

2.5 *Profitabilitas (ROA)*

Menurut Kasmir (2014:201) *Return On Assets (ROA)* merupakan rasio yang menunjukkan hasil atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Return On Assets (ROA)* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan dari pengelolaan aset perusahaan. Semakin besar *Return On Assets (ROA)* maka akan semakin baik dan efektif aset yang digunakan oleh perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Berdasarkan ketentuan Bank Indonesia standar nilai *Return On Assets (ROA)* minimal sebesar 1,5%. *Return On Assets (ROA)* dapat di formulasikan sebagai berikut :

$$\text{ROA} = \frac{\text{laba bersih}}{\text{Total aset}} \times 100\%$$



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana dalam penelitian kuantitatif dapat menggunakan pendekatan kuantitatif yang berdasarkan pada data hitung atau angka-angka yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti untuk menghasilkan sebuah keputusan.

3.1 Waktu & Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari November 2019 sampai dengan April 2020 berupa data keuangan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Periode 2008-2019 yang sudah dipublikasikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersumber dari data keuangan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk.

3.2 Jenis & Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:32) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Hal ini yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) adalah *Capital Adequacy Ratio (CAR)* dan *Non Performing Loan (NPL)* sedangkan variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah *Profitabilitas (ROA)*.

3.3 Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:61) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah keseluruhan laporan keuangan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Periode 2008-2019. Menurut Sugiyono (2017:62) dalam bukunya “metode penelitian kombinasi” menyatakan bahwa, Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana peneliti memiliki kriteria atau tujuan tertentu terhadap sampel yang akan diteliti.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang bersumber dari data sekunder PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Periode 2008-2019 yang sudah dipublikasikan.

3.5. Metode Analisis Data

3.51 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif merupakan analisis yang berguna untuk menggambarkan besar kecilnya tingkat variabel (Independen dan Dependen) dalam tahun penelitian (Handayani 2014:49)

3.6 Pengujian Asumsi Klasik

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, oleh sebab itu untuk menentukan model regresi yang dapat dipertanggungjawabkan maka digunakan uji asumsi klasik. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokolerasi.

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda'

Analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variable*)' dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*). variabel pertama disebut juga sebagai variabel' terikat dan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi disebut regresi linier' berganda. Dengan kata lain regresi linier berganda adalah regresi yang' didalamnya terdapat satu variabel terikat (Y) dan lebih dari satu variabel bebas (X), jadi secara keseluruhan fenomena yang diamati lebih dari dua variabel. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah ROA, sedangkan variabel bebas (X) adalah CAR dan NPL'. Dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

3.8 Pengujian Signifikansi

Dalam sebuah penelitian, tingkat signifikansi umumnya dipilih sebesar 0,05 atau 5% karena memungkinkan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau' dengan toleransi kesalahan sebesar 5%. Untuk menguji' hipotesis diterima atau' ditolak dapat menggunakan uji signifikansi parsial (Uji t) dan uji signifikansi simultan (Uji f).

3.9 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2013:97) Uji Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

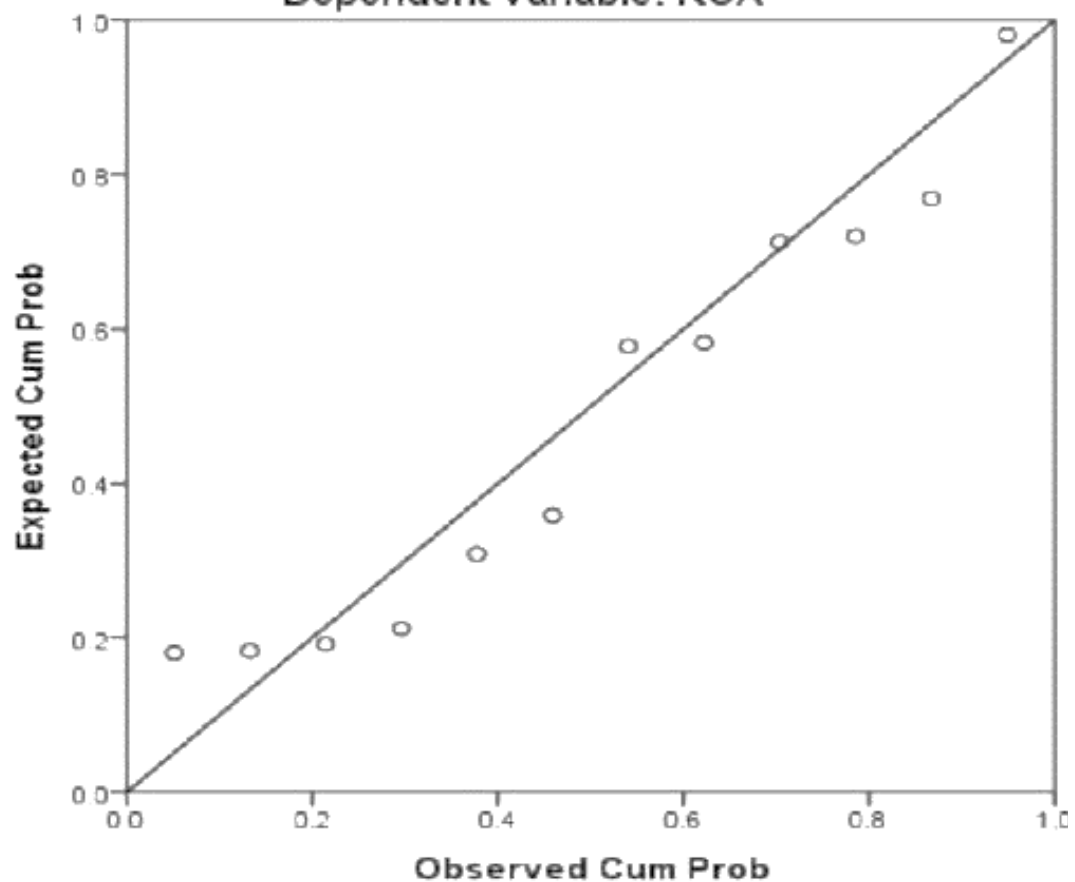
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CAR	12	13.18	22.96	18.1308	3.83678
NPL	12	.31	1.22	.7708	.33069
ROA	12	3.50	5.15	4.2758	.59747
Valid N (listwise)	12				

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: ROA



4.2.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.984	.449		13.338	.000		
CAR	-.034	.026	-.219	-1.320	.219	.867	1.154
NPL	-1.414	.300	-.783	-4.721	.001	.867	1.154

a. Dependent Variable: ROA

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.090	.176		-.514	.620
CAR	.005	.010	.120	.467	.652
NPL	.294	.117	.644	2.506	.064

a. Dependent Variable: ABS_Res

4.2.4 Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.786	.738	.30583	1.511

a. Predictors: (Constant), NPL, CAR

b. Dependent Variable: ROA



4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.984	.449		13.338	.000		
CAR	-.034	.026	-.219	-1.320	.219	.867	1.154
NPL	-1.414	.300	-.783	-4.721	.001	.867	1.154

a. Dependent Variable: ROA

$$Y = 5,984 + -0,034 (X_1) + -1,414 (X_2)$$

4.2.6 Uji Signifikansi

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.984	.449		13.338	.000		
CAR	-.034	.026	-.219	-1.320	.219	.867	1.154
NPL	-1.414	.300	-.783	-4.721	.001	.867	1.154

a. Dependent Variable: ROA

Hasil uji signifikansi parsial (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Variabel Capital Adequacy Ratio (CAR)

menunjukkan hasil statistik uji' signifikansi parsial uji $t_{hitung} = -1,320$ sedangkan $t_{tabel} 2,228$ $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,219 > 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa' H_{o1} diterima dan H_{a1} ditolak sehingga dapat disimpulkan variabel Capital Adequacy Ratio (CAR) berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Profitabilitas (ROA).

2) Variabel *Non Performing Loan* (NPL)

sebagai variabel independen menunjukkan hasil statistik uji' signifikansi parsial uji $t_{hitung} = |4,721|$ sedangkan $t_{tabel} 2,228$ $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa' H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima sehingga dapat disimpulkan variabel *Non Performing Loan* (NPL) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Profitabilitas (ROA).

4.2.7 Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.085	2	1.542	16.491	.001 ^b
	Residual	.842	9	.094		
	Total	3.927	11			

a. Dependent Variable: ROA

b. Predictors: (Constant), NPL, CAR

Hasil uji signifikansi simultan (uji f) dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 16,491 dan $F_{tabel} 4,10$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profitabilitas (ROA).

4.2.8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2013:97) koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.786	.738	.30583	1.511

a. Predictors: (Constant), NPL, CAR

b. Dependent Variable: ROA

Nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,786 besarnya nilai tersebut sama dengan 78,6%. Yang artinya variabel *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) memiliki kontribusi sebesar 78,6% dan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta perhitungan dari data yang ada, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan mengenai pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) terhadap *Profitabilitas* (ROA) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. periode 2008-2019 sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel *Capital Adequacy Ratio* (CAR) sebagai variabel (X_1) secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Profitabilitas* (ROA) PT Bank Rakyat Indonesia' Tbk. Periode tahun 2008-2019. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS versi 22. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,320 < 2,228$) dengan tingkat signifikansi 0,219 lebih besar dari 0,005. Maka dapat diketahui bahwa H_{o1} diterima dan H_{a1} ditolak sehingga dapat disimpulkan variabel *Capital Adequacy Ratio* (CAR)' berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Profitabilitas* (ROA).
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel *Non Performing Loan* (NPL) sebagai variabel (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Profitabilitas* (ROA) PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Periode tahun 2008-2019. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS versi 22. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $|4,721| > 2,228$ dengan tingkat signifikansi 0,01 lebih kecil dari 0,005. Maka dapat diketahui bahwa H_{o1} diterima dan H_{a1} ditolak sehingga dapat disimpulkan variabel *Non Performing Loan* (NPL) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Profitabilitas* (ROA).
- 3) Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (uji f) dapat disimpulkan bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Profitabilitas* (ROA) PT Bank Rakyat Indonesia Tbk'. Periode tahun 2008-2019. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji f dengan menggunakan SPSS versi 22. Hal tersebut dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,491 > 4,10$) dan signifikansi $< 0,01$ ($0,00 < 0,05$). maka dapat diketahui bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Profitabilitas* (ROA) pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,786 besarnya nilai tersebut sama dengan 78,6%. Yang artinya variabel *Capital Adequacy Ratio* (CAR) dan *Non Performing Loan* (NPL) memiliki kontribusi sebesar 78,6% dan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ash Shiddieq,H.(2015).”Pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR), *Non Performing Loan* (NPL), *Good Corporate Governance*, biaya operasional terhadap pendapatan operasional dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Assets* (ROA) Pada Bank Devisa yang Go Public periode 2010-2011”. Jurnal Universitas Telkom.
- Harahap, Sofyan Safri. (2013). “Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan”.Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Horne, Wachowicz Jr. (2012). “Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan”. Jakarta. Salemba Empat.
- Husnan S, Pudjiastuti E. (2015). “Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Edisi ke tujuh”. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Jumhana.R.(2019).”Pengaruh *Loan to Deposit Ratio* (LDR) dan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) terhadap *Return On Assets* (ROA) Pada PT Bank Mandiri Tbk. Tahun 2011-2018”. Jurnal Ekonomi Efektif Vol 1 No 3.
- Kasmad.(2018).”Perubahan *Capital Adequacy Ratio* (CAR) yang diakibatkan adanya perubahan pada *Non Performing Loan* (NPL) dan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) Pada PT Bank Negara Indonesia Persero”. Kreatif Jurnal Ilmiah Vol 6 No 1.
- Muchtar.A.,&Widiyanti.S.(2017).”Analisis perhitungan *Non Performing Loan* (NPL) dan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) serta pengaruhnya terhadap Rentabilitas (Survei Pada Bank Perseroan Indonesia tahun 2006-2012”. Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan dan Investasi) Vol.1 No.1
- Sugiyono. (2017). “Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Method*)”. Bandung. Alfabeta.
- Taswan. (2010). “Manajemen Perbankan Konsep, Teknik dan Aplikasi Edisi Kedua”. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Tumanggor.M.(2016).”Analisis pengaruh biaya operasional terhadap pendapatan operasional, *Capital Adequacy Ratio* (CAR), *Non Performing Loan* (NPL), dan *Loan to Deposit Ratio* (LDR) terhadap *Return On Assets* (ROA)”. Inovasi Vol 3 No 2.
- Undang-Undang No.10 Tahun 1998 Tentang Perbankan.
- Undang-Undang RI No. 23 Tahun 1998 Tentang Bank Indonesia.
- Zainul Arifin. (2002). “Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah”. Jakarta. Alfabeta.

Website :

www.bi.go.id
www.bri.co.id
www.idx.co.id
www.ir-bri.com
www.spssindonesia.com

**PENGARUH *RETURN ON ASSETS* (ROA), *NET PROFIT MARGIN* (NPM)
DAN *EARNING PER SHARE* (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM PADA
PT MAYORA INDAH Tbk.**

Achmad Agus Yasin Fadli, Nia Aprilyanti

Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang
dosen00949@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *Return On Assets*(ROA), *Net Profit Margin* (NPM) dan *Earning Per Share*(EPS) secara simultan dan parsial terhadap harga saham PT. Mayora Indah Tbk tahun 2007-2017. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa data laporan keuangan perusahaan PT. Mayora Indah Tbk tahun 2007 sampai dengan 2017. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan perhitungan pada masing-masing variabel, uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji T dan uji F yang bertujuan mendapatkan hasil pada variabel X dan variabel Y apakah berpengaruh secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, *Return On Assets*(ROA) memiliki nilai Sig. 0,710 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara *Return On Assets*(ROA) terhadap Harga Saham. *Net Profit Margin* (NPM) memiliki nilai Sig. 0,607 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara *Net Profit Margin* (NPM) terhadap Harga Saham. *Earning Per Share*(EPS) memiliki nilai Sig. 0,000 yang berarti terdapat pengaruh antara *Earning Per Share*(EPS) terhadap Harga Saham. Dalam menguji hipotesis menggunakan uji F mendapatkan hasil Sig. 0,001 sehingga variabel *Return On Assets*(ROA), *Net Profit Margin* (NPM) dan *Earning Per Share*(EPS) secara simultan berpengaruh terhadap Harga Saham.

Kata Kunci: *Return On Assets*(ROA), *Net Profit Margin* (NPM), *Earning Per Share*(EPS), Harga Saham.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pasar modal merupakan sarana untuk melakukan investasi yang memungkinkan para investor untuk melakukan penempatan dananya pada suatu *asset* sesuai dengan resiko yang bersedia mereka tanggung dengan tingkat keuntungan (*return*) yang diharapkan. Investor akan menanamkan modal pada perusahaan jika investasinya dapat menghasilkan keuntungan. Modal dapat berasal dari sumber dana intern perusahaan dan sumber dana ekstern. Saat ini para pemain saham atau investor perlu memiliki sejumlah informasi yang berkaitan dengan dinamika harga saham agar dapat mengambil keputusan tentang saham perusahaan yang layak dipilih untuk berinvestasi.

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 perusahaan-nya 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.

Kinerja keuangan merupakan salah satu faktor penting bagi investor dalam memilih saham yang mereka investasikan. Kinerja keuangan merupakan suatu ukuran keberhasilan dari kegiatan suatu badan usaha selama periode tertentu. Selama ini yang lazim digunakan untuk mengukur kinerja keuangan adalah rasio-rasio keuangan seperti rasio likuiditas, rasio aktifitas, rasio *leverage*, rasio profitabilitas (*Return On Asset* dan *Return On Equity*) dan rasio pasar.

Menurut I Made Sudana (2011:22) mengemukakan bahwa *Return On Assets* (ROA) menunjukkan kemampuan perusahaan dengan menggunakan seluruh aktiva yang dimiliki untuk menghasilkan laba setelah pajak. Semakin positif nilai *Return On Asset* (ROA), maka semakin baik pula kemampuan perusahaan dalam mendayagunakan aktiva yang dimilikinya untuk menghasilkan laba, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, semakin besar nilai *Return On Asset* semakin lama investor menahan kepemilikan sahamnya.

Menurut Sutrisno (2009:222) mengemukakan bahwa *Net Profit Margin* merupakan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan dibandingkan dengan penjualan yang di capai. Rasio ini menginterpretasikan tingkat efisiensi perusahaan, yakni sejauh mana kemampuan perusahaan menekan biaya-biaya operasionalnya pada periode-periode tertentu. Semakin besar *Net Profit Margin*, maka kinerja perusahaan akan semakin produktif, sehingga akan meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut.

Rasio pasar dapat diukur melalui *Price Book Value* (PBV), *Price Earning Ratio* (PER), dan *Earning Per Share* (EPS). Dalam penelitian ini rasio pasar yang digunakan adalah EPS karena dapat menggambarkan tingkat laba yang di peroleh para pemegang saham, dimana tingkat laba menunjukkan kinerja perusahaan terutama dari kemampuan laba yang dikaitkan dengan pasar. Pengertian *Earning Per Share* (EPS) menurut Kasmir (2012:207) merupakan “Rasio untuk mengukur keberhasilan manajemen dalam mencapai keuntungan bagi pemegang saham.” *Earning Per Share* (EPS) memaksimalkan kekayaan pemegang saham dapat diukur dari pendapatan per lembar saham sehingga dalam hal ini EPS akan mempengaruhi kepercayaan investor terhadap perusahaan. Jika EPS tinggi maka investor akan menilai bahwa emiten memiliki kinerja yang baik.

Tabel 1.1
Nilai *Return On Assets*(ROA), *Net Profit Margin* (NPM) dan *Earning Per Share*(EPS) terhadap Harga Saham PT. Mayora Indah Tbk. Tahun 2007-2017.

TAHUN	ROA (%)	NPM (%)	EPS (%)	Harga Saham (Rp)
2007	4,13	5,48	94,00	1.750
2008	6,71	5,02	256,00	1.140
2009	11,46	7,79	485,00	4.500
2010	11,00	6,70	631,00	10.750
2011	7,33	5,12	614,00	14.250
2012	8,97	7,08	952,00	20.000
2013	10,44	8,43	1.115,00	26.000
2014	3,98	2,89	451,00	20.900
2015	11,02	8,44	1.364,00	30.500
2016	10,75	7,57	61,00	1.645
2017	10,93	7,83	71,00	2.020

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana pengaruh *Return On Asset* (ROA) terhadap harga saham pada PT Mayora Indah Tbk selama 2007-2017?
- 2) Bagaimana pengaruh *Net Profit Margin* (NPM) terhadap harga saham pada PT Mayora Indah Tbk selama 2007-2017?
- 3) Bagaimana pengaruh *Earning Per Share* (EPS) terhadap harga saham pada PT Mayora Indah Tbk selama 2007-2017?
- 4) Bagaimana pengaruh *Return On Asset* (ROA), *Net Profit Margin* (NPM), dan *Earning Per Share* (EPS) secara bersama-sama terhadap harga saham pada PT Mayora Indah Tbk selama 2007-2017?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *Return On Asset* ROA terhadap harga saham pada PT Mayora Indah Tbk selama 2007-2017.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *Net Profit Margin* NPM terhadap harga saham pada PT Mayora Indah Tbk selama 2007-2017.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *Earning Per Share* EPS terhadap harga saham pada PT Mayora Indah Tbk selama 2007-2017.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh *Return On Asset* (ROA), *Net Profit Margin* (NPM), dan *Earning Per Share* (EPS) terhadap terhadap harga saham pada PT Mayora Indah Tbk selama 2007-2017.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktisi.

- 1) Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk menambah wawasan, referensi dan tambahan ilmu pengetahuan

mengenai pengaruh *Return On Asset*(ROA), *Net Profit Margin*(NPM), *Earning Per Share* (EPS) terhadap Harga saham pada PT Mayora Indah Tbk.

2) Praktisi

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti tentang pengaruh *Return On Asset*(ROA), *Net Profit Margin*(NPM), *Earning Per Share* (EPS) terhadap Harga saham pada PT Mayora Indah Tbk. serta dapat digunakan sebagai salah satu referensi dan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pembaca. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi masyarakat sebagai dokumentasi ilmiah untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

c. Bagi Emiten

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil pengaruh *Return On Asset*(ROA), *Net Profit Margin*(NPM), *Earning Per Share* (EPS) terhadap Harga saham pada PT Mayora Indah Tbk. sehingga dapat membantu pemegang saham dalam mengambil keputusan yang tepat untuk berinvestasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Laporan Keuangan

Laporan keuangan sangat penting bagi perusahaan, sehingga laporan keuangan tidak bisa dibuat secara acak-acakan, tetapi harus dibuat dan disusun rapi sesuai standar yang berlaku. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar laporan keuangan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan salah penafsiran pembaca. Laporan keuangan menjadi sangat penting karena laporan keuangan dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkannya.

Menurut Kasmir (2012:6) laporan keuangan adalah “Laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau dalam suatu periode tertentu”. Maksud laporan keuangan yang menunjukkan kondisi perusahaan saat ini adalah merupakan kondisi terkini. Kondisi perusahaan terkini adalah keadaan keuangan perusahaan pada tanggal tertentu (untuk neraca) dan periode tertentu (untuk laporan laba rugi). Biasanya laporan keuangan dibuat per periode, misalnya tiga bulan, atau enam bulan untuk kepentingan internal perusahaan. Sementara itu, untuk laporan lebih luas dilakukan satu tahun sekali. Laporan keuangan menggambarkan pos-pos keuangan perusahaan yang diperoleh dalam suatu periode.

2.2 *Return On Asset* (ROA)

Return On Asset (ROA) merupakan rasio yang menunjukkan hasil (*return*) atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan dan juga dapat menjadi tolak ukur dalam efektivitas manajemen untuk mengelola investasinya. Di samping itu, hasil pengembalian investasi menunjukkan produktivitas dari seluruh dana perusahaan, baik modal pinjaman maupun modal sendiri.

Menurut Rusdin (2008) dalam Hamdani (2018) *Return On Asset* (ROA) mengukur efektivitas perusahaan di dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya, dihitung melalui jumlah laba bersih yang dihasilkan setelah pembayaran pajak terhadap total asset yang dimiliki oleh perusahaan sebagai modal untuk melaksanakan operasi perusahaannya.

Dengan demikian *Return On Asset* (ROA) merupakan salah satu pengukuran dana yang ditanamkan untuk menghasilkan keuntungan, mengukur tingkat profit yang bisa dihasilkan oleh perusahaan dalam produksi, juga mengukur kinerja perusahaan melalui efektivitas perusahaan dalam menghasilkan sejumlah keuntungan atas asset yang dimilikinya. Adapun rumus untuk menghitung *Return On Asset* (ROA) adalah sebagai berikut :

$$ROA = \frac{EAT}{Total Asset} * 100\%$$

Keterangan :

EAT : *Earning After Tax* (EAT) atau laba bersih setelah pajak adalah pendapatan yang sudah dikurangi oleh pajak

Total Asset : Penjumlahan dari aktiva lancar tetap yang merupakan harta perusahaan secara keseluruhan.

2.3 *Net Profit Margin* (NPM)

Menurut Kasmir (2013:200), mendefinisikan *Net Profit Margin* (NPM) atau margin laba bersih merupakan ukuran keuntungan dengan membandingkan antara laba setelah bunga dan pajak dibandingkan dengan penjualan. Menurut Alexandri (2008: 200) *Net Profit Margin* (NPM) adalah rasio yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan bersih setelah dipotong pajak. Menurut Bastian dan Suhardjono (2006: 299) *Net Profit Margin* (NPM) adalah perbandingan antara laba bersih dengan penjualan. Semakin besar *Net Profit Margin*, maka kinerja perusahaan akan semakin produktif, sehingga akan meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut. Rasio ini menunjukkan berapa besar persentase laba bersih yang diperoleh dari setiap penjualan. Semakin besar rasio ini, maka dianggap semakin baik kemampuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi. Hubungan antara laba bersih setelah pajak dan penjualan bersih menunjukkan kemampuan manajemen dalam mengendalikan perusahaan sudah cukup berhasil untuk menyisakan margin tertentu sebagai kompensasi yang wajar bagi pemilik yang telah menyediakan modalnya untuk suatu risiko. Rasio ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

$$NPM = \frac{Laba Setelah Pajak}{Penjualan} * 100\%$$

$$EPS = \frac{Laba Bersih}{Jumlah Saham Beredar} * 100\%$$

2.4 *Earning Per Share (EPS)*

Komponen penting yang harus diperhatikan dalam analisis perusahaan adalah laba per lembar saham atau lebih dikenal dengan EPS, karena informasi EPS suatu perusahaan menunjukkan besarnya laba bersih perusahaan yang siap diberikan pada semua pemegang perusahaan. *Earning Per Share (EPS)* atau pendapatan saham per lembar adalah bentuk pemberian keuntungan yang diberikan kepada para pemegang saham dari setiap lembar saham dimiliki (Fahmi, 2012:138). Definisi lain *Earning Per Share (EPS)* merupakan rasio untuk mengukur keberhasilan manajemen dalam mencapai keuntungan bagi pemegang saham (Kasmir, 2012:207). Dengan demikian *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. *Earning per Share (EPS)* yang lebih besar menandakan kemampuan perusahaan yang lebih besar dalam menghasilkan keuntungan bersih bagi pemegang saham, keadaan ini akan mendorong harga saham mengalami kenaikan. Rumus *Earning per Share (EPS)*.

2.5 *Harga Saham*

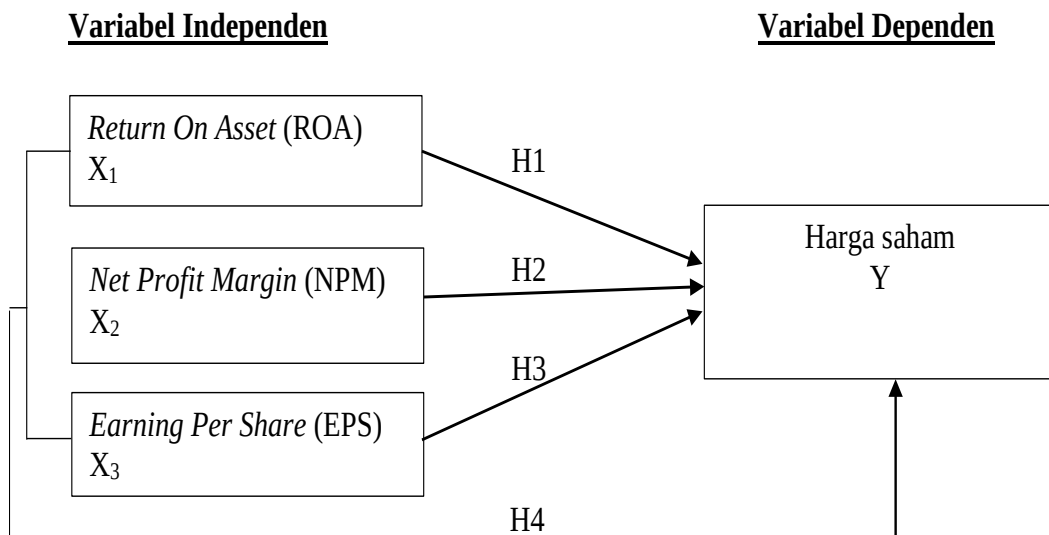
Harga saham merupakan salah satu indikator pengelolaan perusahaan. Keberhasilan dalam menghasilkan keuntungan akan memberikan kepuasan bagi investor yang rasional. Harga saham yang cukup tinggi akan memberikan keuntungan, yaitu berupa *capital gain* dan citra yang lebih baik bagi perusahaan sehingga memudahkan bagi manajemen untuk mendapatkan dana dari luar perusahaan, baik dari investor atau lembaga keuangan. Menurut Jogiyanto (2008:167), 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.

Fluktuasi harga saham ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan (*Profit*). Apabila keuntungan yang diperoleh untuk perusahaan relatif tinggi, maka sangat dimungkinkan dividen yang dibayarkan relatif tinggi, akan berpengaruh positif terhadap harga saham di bursa dan investor akan tertarik untuk membelinya. Akibatnya, permintaan akan saham tersebut meningkat, pada akhirnya harga saham pun juga meningkat.

2.6 *Kerangka Pemikiran*

Penelitian ini mengkaji pengaruh pengaruh *Return On Asset (ROA)*, *Net Profit Margin (NPM)*, *Earning Per Share (EPS)* terhadap Harga saham pada PT Mayora Indah Tbk. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dirumuskan melalui suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:

Kerangka Berfikir



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti pengaruh *Return On Assets* (ROA), *Net Profit Margin* (NPM) dan *Earning Per Share* (EPS) terhadap harga saham dengan menggunakan data-data yang ada pada laporan keuangan dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2017.

4.1 Metode Penelitian

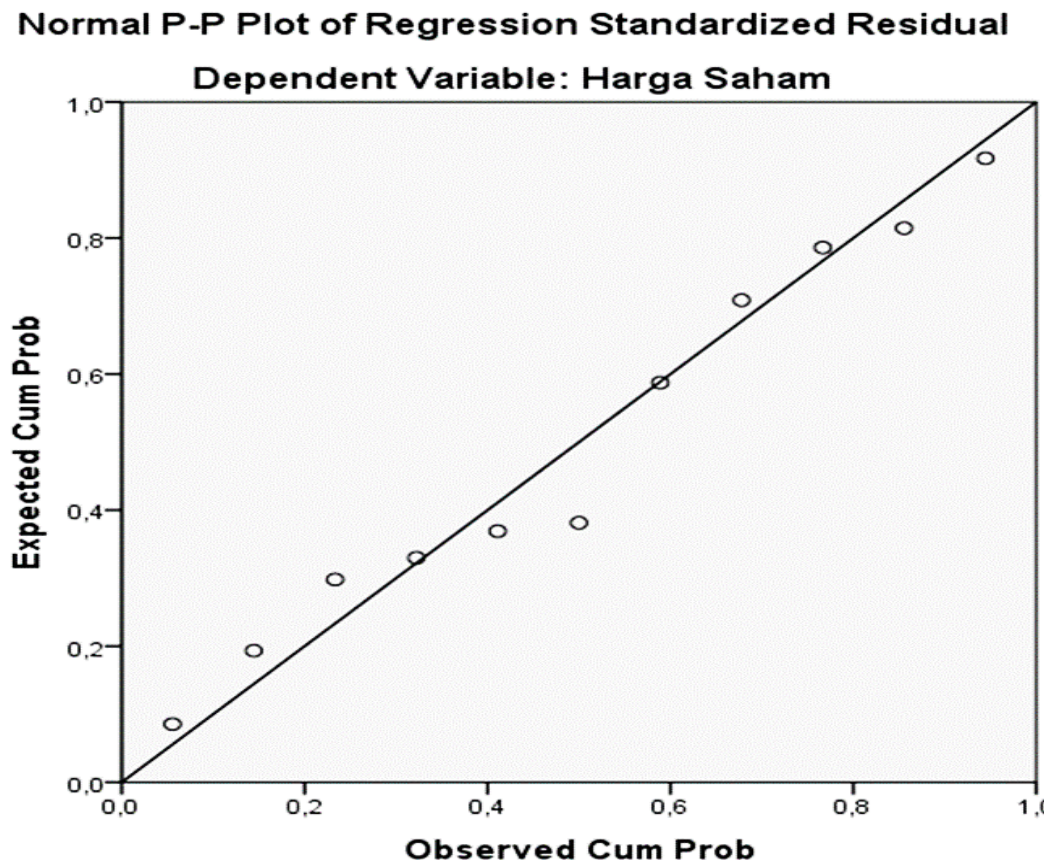
Dalam penelitian ini penulis menggunakan penulisan deskriptif kuantitatif, maksudnya penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan atau menceritakan serta menguraikan bagaimana hasil dari perhitungan data-data finansial perusahaan dalam bentuk laporan keuangan.

Sedangkan penelitian kuantitatif karena data yang digunakan dan diperoleh adalah berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Menggunakan perhitungan yang terdiri dari *Return On Assets* (ROA), *Net Profit Margin* (NPM) dan *Earning Per Share* (EPS) terhadap harga saham. Yang artinya penulis akan meneliti pengaruh aspek-aspek diatas pada PT. Mayora Indah Tbk periode 2007-2017.

Dari data laporan neraca dan laporan laba rugi selama sepuluh tahun yang telah diambil, maka didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

4.2 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dari hasil normal probability plot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik plot (data) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan sebagai bahan penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.



Gambar 4.1
Uji Normalitas P-Plot

Tabel 4.1
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Return On Asset (ROA)	Net Profit Margin(NPM)	Earning Per Share (EPS)	Harga Saham
N		11	11	11	11
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	8,7927	6,5773	554,0000	12132,27
	Std. Deviation	2,81907	1,74770	439,41620	10834,995
Most Extreme Differences	Absolute	,266	,170	,158	,214
	Positive	,172	,143	,158	,214
	Negative	-,266	-,170	-,131	-,155
Kolmogorov-Smirnov Z		,882	,562	,523	,710
Asymp. Sig. (2-tailed)		,418	,910	,947	,695

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Z, diperoleh nilai KolmogorovSmirnov Z sebesar ROA 0,882, NPM 0,562, EPS 0,523 dan Asymp. Sig. sebesar ROA 0,418, NPM 0,910 EPS 0,947 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

4.3 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi (keterkaitan) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Pengujian dalam uji multikolonieritas dengan melihat VIF (*Varian Inflation Factor*) dan *tolerance*, regresi yang bebas dari problem multikolonieritas apabila $VIF \leq 10$ dan *tolerance* $\geq 0,10$, maka data tersebut dikatakan tidak ada multikolonieritas atau adanya hubungan korelasi antara variabel-variabel independennya (Ghozali, 2011:105)

Tabel 4.2
Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Unstandard Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8049,188	5331,128			
	Return On Asset (ROA)	-403,245	1042,554	-,105	,215	4,653
	Net Profit Margin(NPM)	-923,556	1715,023	-,149	,207	4,840
	Earning Per Share (EPS)	24,735	3,338	1,003	,863	1,159

a. Dependent Variable: Harga Saham

Dari hasil uji multikorelinearitas di atas diperoleh nilai *Tolerance* semua variabel $> 0,10$ dan nilai VIF semua variabel < 10 . Karena tidak ada nilai *Tolerance* yang $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi atau dengan kata lain data memenuhi uji asumsi klasik multikolinearitas.

4.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan melihat nilai uji *Durbin Watson* (DW).

Tabel 4.3
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,943 ^a	,889	,842	4308,469	,637

a. Predictors: (Constant), Earning Per Share (EPS), Return On Asset (ROA), Net Profit Margin(NPM)

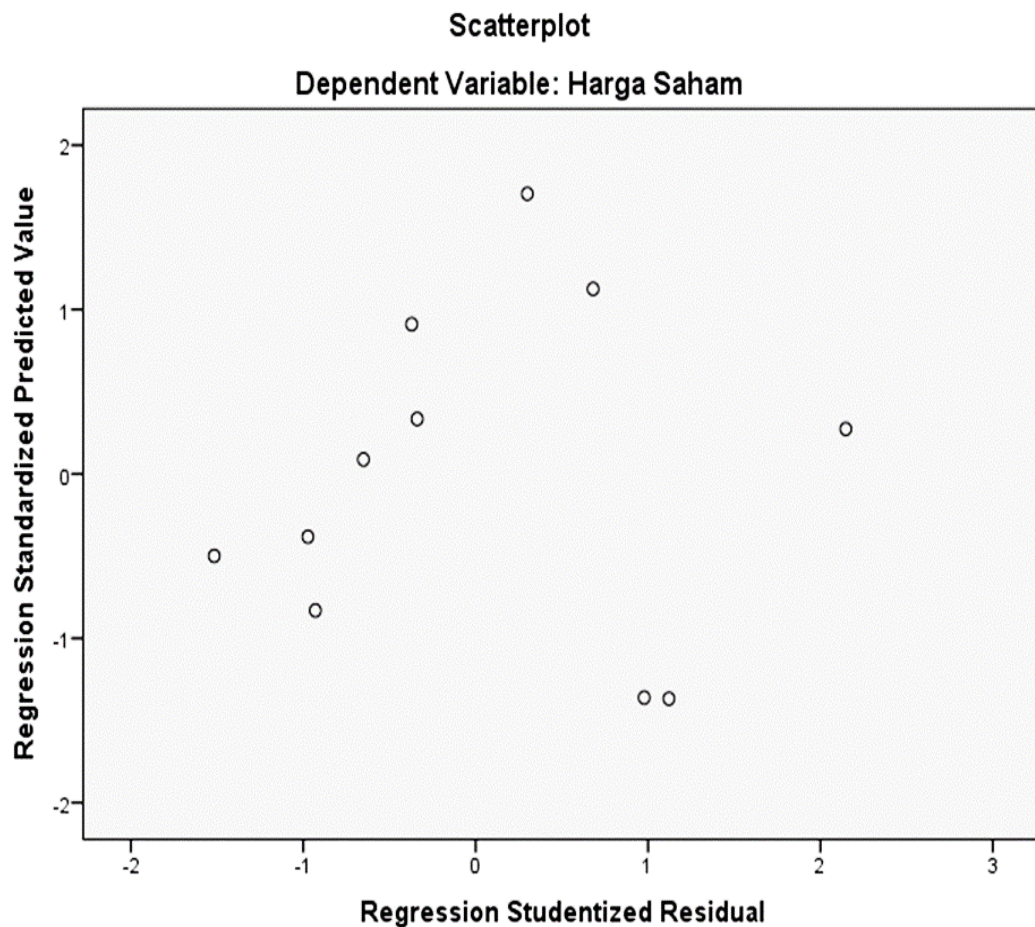
b. Dependent Variable: Harga Saham

Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa nilai dW 0,637, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5% jumlah sampel N=11 dan jumlah variabel independen 3 (K=3) maka diperoleh nilai dU 1,928. Nilai dW kurang dari batas atas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengambilan keputusan uji heteroskedestisitas melalui uji Glejser dilakukan sebagai berikut:

- 1) Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi signifikan statistik, yang berarti data empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas.
- 2) Apabila probabilitas nilai test tidak signifikan statistik, maka berarti data empiris yang diestminasi tidak terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tidak bertumpuk. Hal ini mengidentifikasi bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau data memenuhi uji asumsi klasik heterokedastisitas.

4.6 Uji Regresi Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap terhadap variabel dependen yaitu ROA, NPM dan EPS terhadap Harga Saham PT. Mayora Indah Tbk.

Tabel 4.4
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8049,188	5331,128		1,510	,175
	Return On Asset (ROA)	-403,245	1042,554	-,105	-,387	,710
	Net Profit Margin(NPM)	-923,556	1715,023	-,149	-,539	,607
	Earning Per Share (EPS)	24,735	3,338	1,003	7,410	,000

a. Dependent Variable: Harga Saham

Adapun interpretasi statistik penulis pada model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) sebesar 8049,188 menunjukkan bahwa jika perubahan variabel *Return On Asset (ROA)*, *Net Profit Margin (NPM)* dan *Earning Per Share (EPS)* konstanta atau bernilai nol (ROA, NPM dan EPS = 0), maka nilai harga sahamnya adalah 8,049,188
- 2) Jika variabel *Return On Asset* sebesar -403,245 maksudnya adalah jika setiap kenaikan 1 satuan *Return On Asset* akan menyebabkan meningkatnya harga saham PT. Mayora Indah Tbk periode 2007-2017 sebesar -403,245 satu satuan dengan catatan variabel lain dianggap konstan.
- 3) Jika variabel *Net Profit Margin* sebesar -923,556 maksudnya adalah jika setiap kenaikan 1 satuan *Net Profit Margin* sebesar akan menyebabkan meningkatnya harga saham PT. Mayora Indah Tbk periode 2007-2017 sebesar -923,556 satu satuan dengan catatan variabel lain dianggap konstan.
- 4) Jika variabel *Earning Per Share* sebesar 24,735 maksudnya adalah jika setiap kenaikan 1 satuan *Earning Per Share* akan menyebabkan menurunnya harga saham PT. Mayora Indah Tbk periode 2007-2017 sebesar 24,735 satu satuan dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

4.7 UJI HIPOTESIS

4.7.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji partial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah estimator terhadap parameter berbeda secara signifikan dari nol. Untuk pengujian pengaruh antara variabel ROA (X^1), NPM (X^2), EPS (X^3) masing-masing terhadap harga saham (Y) dapat dilakukan uji statistik t (uji parsial) sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan

Tabel 4.5 Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8049,188	5331,128		1,510	,175
	Return On Asset (ROA)	-403,245	1042,554	-,105	-,387	,710
	Net Profit Margin(NPM)	-923,556	1715,023	-,149	-,539	,607
	Earning Per Share (EPS)	24,735	3,338	1,003	7,410	,000

a. Dependent Variable: Harga Saham

Sumber : Data diolah 2020

- 1) Berdasarkan hasil output uji t diatas, diketahui nilai dignifikan untuk *Return On Asset* terhadap harga saham sebesar $0,710 > 0,05$ dasar pengambilan keputusan uji t parsial dalam analisis regresi berganda adalah nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang dignifikan antara *Return On Asset* terhadap harga saham pada PT Mayora Indah Tbk.
- 2) Berdasarkan hasil output uji t diatas, diketahui nilai dignifikan untuk *Net Profit Margin* terhadap harga saham sebesar $0,607 > 0,05$ dasar pengambilan keputusan uji t parsial dalam analisis regresi berganda adalah nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang dignifikan antara *Net Profit Margin* terhadap harga saham pada PT Mayora Indah Tbk.
- 3) Berdasarkan hasil output uji t diatas, diketahui nilai dignifikan untuk *Earning Per Share* terhadap harga saham sebesar $0,607 > 0,05$ dasar pengambilan keputusan uji t parsial dalam analisis regresi berganda adalah nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang dignifikan antara *Earning Per Share* terhadap harga saham pada PT Mayora Indah Tbk.

4.7.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel ROA (X_1), NPM (X_2) dan EPS (X_3) secara bersama-sama terhadap harga saham (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05).

Tabel 4.6 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1044030719,403	3	348010239,801	18,748	,001 ^b
	Residual	129940348,778	7	18562906,968		
	Total	1173971068,182	10			

a. Dependent Variable: Harga Saham

b. Predictors: (Constant), Earning Per Share (EPS), Return On Asset (ROA), Net Profit Margin(NPM)

Sumber : Data diolah 2020

Tampak bahwa nilai F hitung pada model penelitian adalah sebesar 18,748 dengan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, *Return On Asset* (ROA), *Net Profit Margin* (NPM) dan *Earning Per Share*(EPS) secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap harga saham.

4.8 Koefisien Determinasi

Melalui pengujian serentak dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2). Dari koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui derajat ketepatan dari analisis regresi linear berganda menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel berikutnya.

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,943 ^a	,889	,842	4308,469	,637

a. Predictors: (Constant), Earning Per Share (EPS), Return On Asset (ROA), Net Profit Margin(NPM)

b. Dependent Variable: Harga Saham

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel “*Model Summary*” besarnya nilai pengaruh variabel ditunjukkan oleh $R^2 = 0,889$ maka ($KD = r^2 \times 100\% = 0,889 \times 100\% = 88,9\%$) jadi dapat disimpulkan bahwa ROA, NPM dan EPS berpengaruh sebesar 88,9% terhadap Harga Saham, sedangkan sisanya 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

5. PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh *Return On Asset* (ROA), *Net Profit Margin* (NPM) dan *Earning Per Share*(EPS) terhadap Harga Saham pada PT. Mayora Indah Tbk periode 2007-2017, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) *Return On Asset* (ROA) Koefisien regresi variabel *Return On Asset* (ROA) sebesar -403,245 dengan signifikan 0,710. Nilai signifikansi *Return On Asset* (ROA) yang lebih besar dari signifikansi yang diharapkan (0,05) menunjukkan bahwa variabel *Return On Asset* (ROA) tidak berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham, sehingga hipotesis pertama yang diajukan tidak diterima.
- 2) Koefisien regresi variabel *Net Profit Margin* (NPM) sebesar -923,556 dengan signifikansi 0,607. Nilai signifikan Current Ratio yang lebih besar dari signifikansi yang diharapkan (0,05) menunjukkan bahwa variabel *Net Profit Margin* (NPM) tidak berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham, sehingga hipotesis kedua yang diajukan tidak diterima.
- 3) *Earning Per Share*(EPS) Koefisien regresi variabel *Earning Per Share*(EPS) sebesar 24,735 dengan signifikan 0,000. Nilai signifikansi *Earning Per Share*(EPS) yang lebih kecil dari signifikansi yang diharapkan (0,05) menunjukkan bahwa variabel *Earning Per Share*(EPS) berpengaruh signifikan terhadap Harga Saham, sehingga hipotesis pertama yang diajukan diterima.

- 4) Berdasarkan hasil uji F, *Return On Asset* (ROA), *Net Profit Margin* (NPM) dan *Earning Per Share*(EPS) secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap harga saham PT. Mayora Indah Tbk. pada tahun pengamatan 2007-2017. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sebesar 18,748 dengan taraf signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.

5.2 Keterbatasan

- 1) Periode waktu penelitian dibatasi hanya 11 tahun, yaitu dari tahun 2007 sampai 2017.
- 2) Rasio keuangan yang digunakan dalam penelitian ini relatif sedikit, hanya 3 rasio saja yaitu *Return On Asset* (ROA), *Net Profit Margin* (NPM) dan *Earning Per Share*(EPS).
- 3) Penelitian ini dilakukan pada PT Mayora Indah Tbk, dengan menggunakan data skunder dari Bursa Efek Indonesia (BEI).

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka penelitian yang akan datang dapat mempertimbangkan hal-hal berikut yaitu :

- 1) Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan lebih harus memperhatikan ketiga variabel yaitu *Return On Asset* (ROA), *Net Profit Margin* (NPM) dan *Earning Per Share*(EPS) agar ketiga rasio ini tetap meningkat, Hal ini dikarenakan dari ketiga variabel tersebut mampu sebagai acuan dasar oleh investor dalam keputusan membeli saham perusahaan.
 - b. Perusahaan menjaga nilai *Return On Asset* (ROA) agar tetap stabil di atas rata-rata industri karena *Return On Asset* (ROA) yang baik merupakan ukuran efisiensi penggunaan modal yang bekerja, efisiensi produksi dan efisiensi bagian penjualan. Selain itu perusahaan juga harus menjaga nilai *Net Profit Margin* (NPM) agar tetap stabil di atas rata-rata industri. Karena kinerja perusahaan yang bagus dapat dilihat dari laba bersih yang besar melalui aktivitas penjualannya, terutama perusahaan manufaktur. Dengan NPM yang tinggi, ini akan membuat investor tertarik untuk menanamkan modalnya. Begitu juga dengan *Earning Per Share* (EPS) Semakin tinggi *Earning Per Share* (EPS) suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula harga saham perusahaan tersebut akibat meningkatnya nilai *Earning Per Share* (EPS). Seorang investor yang melakukan investasi pada perusahaan akan menerima laba atas saham yang dimilikinya. Semakin tinggi laba per lembar saham (EPS) yang diberikan perusahaan akan memberikan pengembalian yang cukup baik. Ini akan mendorong investor untuk melakukan investasi yang lebih besar lagi sehingga harga saham perusahaan akan meningkat
- 2) Bagi Teori

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk menambah wawasan, referensi dan tambahan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh *Return On Asset*(ROA), *Net Profit Margin*(NPM), *Earning Per Share* (EPS) terhadap Harga saham pada PT Mayora Indah Tbk.

3) Bagi Investor

Investor selaku praktisi, untuk selalu memperhatikan berbagai faktor fundamental yang dapat mempengaruhi perusahaan, baik yang secara langsung maupun tidak langsung karena ketidak hati-hatian dalam memilih tempat investasi dapat mengakibatkan kerugian yang berakibat fatal.

4) Untuk Peneliti Selanjutnya :

- a. Sampel untuk penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya perusahaan pada sektor perbankan saja, tetapi juga perusahaan non-perbankan, sehingga penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang dapat digeneralisasi keseluruhan perusahaan di Indonesia.
- b. Jangka waktu penelitian dapat diperpanjang dan dengan jumlah sampel perusahaan yang lebih besar. Perpanjangan periode penelitian dan penambahan jumlah sampel agar memberikan hasil yang lebih baik.
- c. Variabel penelitian sebaiknya lebih banyak lagi agar dapat menghasilkan hasil maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akroman, 2009. "Pengaruh Rasio Keuangan ROA, ROE, dan EVA Terhadap Harga Saham pada Perusahaan yang terdaftar di JII Tahun 2004-2006". *Skripsi*. Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Arkanudin, Muhammad Khafid. 2017 "Pengaruh *Return On Asset*, *Return On Equity*, *Earning Per Share* Dan *Net Profit Margin* Terhadap Harga Saham Emiten Perusahaan Pertanian Di Indeks Saham Syariah Indonesia". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institusi Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Bahar, Anggun Amelia. 2012. "Analisis Pengaruh ROA, EPS,
- Buchari, Sitti Suhariana. 2015. "Pengaruh ROA, ROE, dan EPS Terhadap Harga Saham PT Unilever Indonesia Tbk (Periode 2007 – 2014)". *Skripsi*. Fakultas Bisnis dan Islam, Universitas Islam Negeri UIN Alauddin Makassar
- Fadli, Yasin, Achmad Agus "Pengaruh Sumber Dana Pihak Ketiga dan *Current Ratio* terhadap *Return On Assets* (ROA) pada Bank Negara Indonesia, Tbk tahun 2009-2016". *Jurnal Skripsi*.
- Fahleffi, Mochammad Riza. 2017. "Pengaruh *Return On Asset* dan *Debt To Equity* Terhadap Harga Saham PT. Jaya Pari Steel Tbk pada tahun 2010-2015. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* . Semarang : Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gonio, Mohamad Gani. 2017. "Pengaruh *Return On Asset* dan *Return On Equity* terhadap Harga Saham pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Asean tahun 2013-2015" *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hamdani, Teguh. 2018 "Pengaruh *Earning Per Share*, *Return On Asset*, *Return On Equity*, Terhadap Harga Saham pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang.

- Manurung, Togar Hendry. 2015. "Analisis Pengaruh ROE, EPS, NPM DAN MVA Terhadap Harga Saham pada Perusahaan Manufaktur *Go Public Sektor Food and Beverages* Di Bei Tahun 2009–2013". *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan bisnis, Universitas Diponegoro.
- NPM, DER, dan PBV Terhadap Return Saham (Studi Kasus pada Industri Real Estate and Property yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2007-2009)". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro.
- Pujiyatmoko, Yohanes. "Pengaruh *Return On Asset, Return On Equity, Earning Per Share*, Dan *Economic Value Added* Terhadap Harga Saham Perusahaan Property Dan Real Estate". *Jurnal Skripsi*.
- Richwari, Cherry. 2018. "Analisis Pengaruh Nilai Tukar *Net Profit Margin* dan *Lean To Deposit* Terhadap Harga Saham (Studi Kasus pada Sub Sektor Bank Tahun 2014-2016)". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Sintaya. 2015. "Pengaruh *Return On Asset, Return On Equity* dan *Net Profit Margin* terhadap Harga Saham (Studi Kasus: Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar dalam Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2013)" *Skripsi*. Fakultas Manajemen Bisnis. Politeknik Batam.
- Yulistiani. 2018 "Pengaruh *Return On Equity* dan *Earning Per Share* Terhadap Harga Saham PT. Mandiri (Persero) Tbk." *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang.

**PERAN KEPERCAYAAN, KUALITAS INFORMASI DAN PERSEPSI
RISIKO TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI SHOPEE
(Studi Kasus Pada Masyarakat Solo Raya)**

***THE ROLE OF TRUST, QUALITY OF INFORMATION AND RISK
PERCEPTION OF PURCHASE DECISIONS IN SHOPEE
(Case Study On Solo Raya Society)***

Lilik Dwi Sudarsono, Yosephien Angelina Yulia
lilik.sudarsono28@gmail.com
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI AUB SURAKARTA

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of trust, information quality and risk perception on purchasing decisions in shopee society Solo Raya. The research sample of 100 respondents was determined by purposive sampling technique. The research instrument was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The t test results indicate that the variables of trust, information quality and risk perception have a positive and significant effect on purchasing decisions. The results of the F test show together that the variables of trust, information quality and risk perception have a significant effect on purchasing decisions. The ability of trust variables, information quality and risk perception explains the purchasing decision variable by 41% (Adjusted R Square) and the remaining 59% is influenced by other factors outside the variables studied.

Keywords : Trust, Information Quality, Risk Perception and Buying decision.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepercayaan, kualitas informasi dan persepsi risiko terhadap keputusan pembelian di shopee masyarakat Solo Raya. Sampel penelitian ini sebanyak 100 responden ditentukan dengan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian ini berupa kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepercayaan, kualitas informasi dan persepsi risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Hasil uji F menunjukkan secara bersama-sama bahwa variabel kepercayaan, kualitas informasi dan persepsi risiko berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Kemampuan variabel kepercayaan, kualitas informasi dan persepsi risiko menjelaskan variabel keputusan pembelian sebesar 41% (Adjusted R Square) dan sisanya 59% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci : Kepercayaan, Kualitas Informasi, Persepsi Risiko dan Keputusan Pembelian.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa globalisasi yang kita hadapi sekarang ini, kemajuan teknologi internet dari tahun ke tahun semakin modern dan jauh lebih canggih sehingga memberikan kelancaran dalam berkomunikasi, berbelanja, mencari informasi, dan kebutuhan lainnya. Dalam dunia bisnis, proses perdagangan mengalami perubahan yang awalnya transaksi jual beli dilakukan secara langsung di waktu dan tempat tertentu, namun saat ini siapapun bisa melakukannya dengan tidak terbatas tempat dan waktu. Berdasarkan tingginya jumlah pengguna internet dari waktu ke waktu, berbagai perusahaan bisnis berusaha untuk menyediakan sarana bagi para konsumen yang memudahkan transaksi atau bisnis dengan cara online yang dinamakan electronic commerce (e-commerce). Menurut Kotler & Armstrong (2012), E-commerce adalah saluran online yang dapat dijangkau seseorang melalui komputer, yang digunakan oleh pebisnis dalam melakukan aktifitas bisnisnya dan digunakan konsumen untuk mendapatkan informasi dengan menggunakan bantuan komputer yang dalam prosesnya diawali dengan memberi jasa informasi pada konsumen dalam penentuan pilihan.

Shopee adalah platform perdagangan elektronik yang berkantor pusat di Singapura dibawah SEA Grup, yang didirikan pada tahun 2009 oleh Forrest Li. Shopee pertama kali diluncurkan di Singapura pada tahun 2015 dan sejak itu memperluas jangkauan ke Malaysia, Thailand, Taiwan, Indonesia, Vietnam dan Filipina. Shopee sendiri adalah aplikasi yang menawarkan berbagai produk seperti peralatan rumah tangga, makanan, fashion, otomotif, dan macam-macam produk lainnya. Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan pada tanggal 19 - 20 Desember 2020 pada masyarakat Solo Raya dengan menggunakan google form, peneliti mendapatkan hasil bahwa dari 35 responden yang pernah melakukan pembelian online, 28 responden menggunakan aplikasi Shopee sebagai media perbelanjaan online-nya, sedangkan 3 orang menggunakan aplikasi Lazada, 1 orang menggunakan Tokopedia, dan 1 orang menggunakan Bukalapak. Serta sisanya 2 orang menggunakan online shop FB/IG/Lainnya. Dari hasil analisis yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa masyarakat Solo Raya sebagian besar telah menggunakan e-commerce Shopee sebagai pembelian utama dibanding online shop lain.

Menurut Kotler (2009), keputusan pembelian merupakan semua perilaku sengaja dilandaskan pada keinginan yang dihasilkan ketika konsumen secara sadar memilih salah satu diantara tindakan alternative yang ada. Pengambilan keputusan membeli merupakan keputusan konsumen tentang apa yang hendak dibeli, berapa banyak yang akan dibeli, di mana akan dilakukan, kapan akan dilakukan dan bagaimana pembelian akan dilakukan. Fenomena Keputusan Pembelian pada online shop Shopee, yaitu Harbolnas (Hari Beli Online Nasional). Shopee memberikan promo heboh saat event tersebut, seperti flash sale, cashback dan lain sebagainya.

Menurut Kotler dan Keller (2012) Kepercayaan adalah kesediaan perusahaan untuk bergantung pada mitra bisnis. Kepercayaan tergantung kepada beberapa faktor antar pribadi dan antar organisasi seperti kompetensi integritas, kejujuran dan kebaikan hati. Membangun kepercayaan bisa menjadi hal yang sulit

dalam situasi online, perusahaan menerapkan peraturan ketat pada mitra bisnis online mereka dibanding mitra lainnya. Pembelian bisnis khawatir bahwa mereka tidak akan mendapatkan produk atau jasa dengan kualitas yang tepat dan dihantarkan ketempat yang tepat pada waktu yang tepat, begitu juga sebaliknya. Fenomena kepercayaan. Kepercayaan timbul karena website Shopee dapat dipercaya, memiliki desain yang menarik, adanya bukti-bukti transaksi, dapat menerima sistem pembayaran yang diusulkan oleh pelanggan dan bersedia memberikan alamat yang jelas.

Kualitas informasi merupakan produk komunikasi, produk yang berkualitas dapat ditentukan dari seberapa rinci informasi yang disajikan oleh produsen sehingga akan memperoleh feedback yang positif dari para konsumen sehingga konsumen akan melakukan keputusan pembelian. Fenomena dalam kualitas informasi, disaat buyer ingin memperoleh informasi tetapi respon yang diberikan layanan Shopee sangat lambat dalam menanggapi keluhan buyer, termasuk saat menanyakan status pesanan, membutuhkan waktu minimal 24 jam untuk mendapatkan jawaban dan banyak buyer yang belanjanya di cancel akibat stok habis. Disamping kepercayaan dan kualitas informasi, persepsi risiko juga menentukan seseorang dalam melakukan transaksi di Shopee. Persepsi risiko yang semakin tinggi menyebabkan ketakutan lebih tinggi saat bertransaksi online, begitu juga sebaliknya. Takut tertipu, tidak terpuaskan, takut barang tidak sesuai dengan apa yang di tampilkan, kadang pengeriman yang sangat lambat, dan sistem pemesanan yang terlalu rumit. Fenomena yang terjadi pada persepsi risiko, Nobil (2016) sebagai pembeli melalui aplikasi Shopee mengatakan jika aplikasi Shopee tidak sesuai dengan yang dijanjikan. Nobil telah melakukan transaksi dengan kartu kredit, namun barang yang sudah dipesan tiba-tiba dibatalkan oleh sellernya. Seharusnya pihak Shopee bertanggungjawab untuk mengembalikan uang yang sudah ditransfer, namun sampai dua bulan, uang tersebut tidak kunjung kembali.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Kepercayaan berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian di Shopee pada Masyarakat Solo Raya?
- 2) Apakah Kualitas Informasi berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian di Shopee pada Masyarakat Solo Raya?
- 3) Apakah Persepsi Risiko berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian di Shopee pada Masyarakat Solo Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian diketahui sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kepercayaan terhadap Keputusan Pembelian di Shopee pada Masyarakat Solo Raya.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Informasi terhadap Keputusan Pembelian di Shopee pada Masyarakat Solo Raya.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Risiko berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian di Shopee pada Masyarakat Solo Raya.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian dengan pertimbangan tertentu (teknik purposive sampling). Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari kuisioner pada responden mengenai hal yang berkaitan dengan kepercayaan, kualitas informasi dan persepsi risiko terhadap keputusan pembelian di shopee pada masyarakat Solo Raya. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Solo Raya yang pernah melakukan pembelian dengan menggunakan aplikasi Online Shop Shopee.

Pemilihan sampel menggunakan menggunakan metode non probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2009). Menurut Malhotra (2005:368-369), bahwa jumlah sampel atau responden dengan jumlah populasi yang tidak terbatas paling sedikit empat atau lima kali jumlah sub variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan 20 indikator atau sub variabel ($20 \times 5 = 100$). Jadi dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 100 responden.

Model analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang baik harus melalui beberapa uji yaitu : (1) Uji Instrumen, meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas ; (2) Uji Asumsi Klasik, meliputi Uji Autokorelasi, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas ; (3) Regresi Linier Berganda ; (4) Uji T (5) Uji F; (6) Uji Koefisien Determinasi (R^2).

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Uji Instrumen

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Pengujian validitas dikatakan sah atau valid apabila r hitung lebih besar dari rtabel untuk degree of freedom ($df = n - 2$), dalam hal ini n adalah jumlah sample, dan jumlah sample pada penelitian ini adalah $100 - 2 = 98$ dengan taraf signifikansi 5% diperoleh rtabel sebesar 0,196. Uji validitas ini digunakan untuk mengukur ketepatan instrumen yang ada dalam suatu penelitian. Instrumen valid apabila $r_{item} > r_{tabel}$.

1) Hasil Uji Validitas Variabel Kepercayaan

Butir Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,516	0,196	Valid
X1_2	0,481	0,196	Valid
X1_3	0,554	0,196	Valid
X1_4	0,303	0,196	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel, maka dapat dilihat bahwa dari 4 item pertanyaan semua korelasi positif dan signifikan antara kedua variabel. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} maka

pertanyaan valid. Valid artinya bahwa pertanyaan tersebut dapat secara tepat digunakan untuk menjelaskan variabel yang diukur pada pertanyaan kepercayaan. Korelasi item pertanyaan X1_3 dengan nilai tertinggi 0,554 maka item pertanyaan tersebut memiliki korelasi yang terkuat dengan variabel yang diukur yaitu tentang keputusan untuk membeli, karena memiliki tanggung jawab penuh terhadap pengiriman produk sampai ke konsumen dengan tepat waktu, maka kepercayaan pada e-commerce sangat dibutuhkan untuk melakukan tahap pembelian.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Informasi

Butir Pertanyaan	ritem	rtabel	Keterangan
X2_1	0,575	0,196	Valid
X2_2	0,512	0,196	Valid
X2_3	0,557	0,196	Valid
X2_4	0,412	0,196	Valid
X2_5	0,549	0,196	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel, maka dapat dilihat bahwa dari 5 item pertanyaan semua korelasi positif dan signifikan antara kedua variabel. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai ritem lebih besar dari rtabel maka pertanyaan valid. Valid artinya bahwa pertanyaan tersebut dapat secara tepat digunakan untuk menjelaskan variabel yang diukur pada pertanyaan kualitas informasi. Korelasi item pertanyaan X2_1 dengan nilai tertinggi 0,575 maka item pertanyaan tersebut memiliki korelasi yang terkuat dengan variabel yang diukur yaitu tentang keputusan untuk membeli, karena informasi produk yang ditawarkan melalui shopee cukup lengkap, maka mendorong konsumen untuk melakukan tahap pembelian.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Risiko

Butir Pertanyaan	ritem	rtabel	Keterangan
X3_1	0,296	0,196	Valid
X3_2	0,496	0,196	Valid
X3_3	0,574	0,196	Valid
X3_4	0,666	0,196	Valid
X3_5	0,678	0,196	Valid
X3_6	0,527	0,196	Valid
X3_7	0,527	0,19	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel, maka dapat dilihat bahwa dari 7 item pertanyaan semua korelasi positif dan signifikan antara kedua variabel. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai ritem lebih besar dari rtabel maka pertanyaan valid. Valid artinya bahwa pertanyaan tersebut dapat secara tepat digunakan untuk menjelaskan variabel yang diukur pada pertanyaan persepsi risiko. Korelasi item pertanyaan X3_5 dengan nilai tertinggi 0,678 maka item pertanyaan tersebut memiliki korelasi yang terkuat dengan variabel yang diukur yaitu tentang keputusan untuk membeli, karena e-commerce shopee belum tentu menjamin setiap kebutuhan konsumen dalam melakukan transaksi, maka persepsi risiko dibutuhkan untuk menganalisa apapun yang terjadi apabila melakukan tahap pembelian.

4) Hasil Uji Validitas Variabel Keputusan Pembelian

Butir Pertanyaan	r _{item}	r _{tabel}	Keterangan
Y_1	0,544	0,196	Valid
Y_2	0,641	0,196	Valid
Y_3	0,469	0,196	Valid
Y_4	0,531	0,196	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel, maka dapat dilihat bahwa dari 4 item pertanyaan semua korelasi positif dan signifikan antara kedua variabel. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai ritem lebih besar dari rtabel maka pertanyaan valid. Valid artinya bahwa pertanyaan tersebut dapat secara tepat digunakan untuk menjelaskan variabel yang diukur pada pertanyaan keputusan pembelian. Korelasi item pertanyaan Y_2 dengan nilai tertinggi 0,641 maka item pertanyaan tersebut memiliki korelasi yang terkuat dengan variabel yang diukur yaitu tentang keputusan untuk membeli karena produk/barang yang dijual melalui shopee lebih berkualitas dan juga bermanfaat sehingga menetapkan e-commerce shopee sebagai pilihan utama.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian Cronbach Alpha digunakan untuk menguji sejauh mana reliability suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Variabel reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil pengujian Reliabilitas untuk masing-masing variabel yaitu pada tabel berikut :

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kepercayaan (X ₁)	0,679 > 0,60	Reliabel
2.	Kualitas Informasi (X ₂)	0,755 > 0,60	Reliabel
3.	Persepsi Risiko (X ₃)	0,803 > 0,60	Reliabel
4.	Keputusan Pembelian (Y)	0,748 > 0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Data perhitungan diatas yang diukur (Observed) adalah reliabel (tingkat konsisten/stability) $> 0,60$ yang artinya bahwa instrumen atau item pertanyaan dapat mengukur suatu variabel yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji adanya korelasi antara faktor gangguan yang masuk dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Berikut tabel pengujiannya :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,656 ^a	,430	,412	1,776	1,898

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson menunjukkan sebesar 1,898. Nilai Durbin-Watson berada diantara (-2) sampai dengan (+2), maka kesimpulan pengujian ini menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi antar variabel.

4.2.2 Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak (Ghozali, 2005:115). Untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak, ada dua cara untuk mendeteksinya yaitu dengan melihat grafik normal probability plot dan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Berikut tabel pengujiannya :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,74893478
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,052
Kolmogorov-Smirnov Z	Negative	-,088
		,884
Asymp. Sig. (2-tailed)		,416

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah 0,884 dan nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,416. Maka model regresi tersebut memiliki distribusi normal.

4.2.3 Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Kriteria untuk menentukan multikolineritas adalah jika nilai tolerance < 0,1 dan Varian Inflation Factor > 10, maka terdapat multikolinearitas. Berikut tabel pengujiannya :

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepercayaan	0,674	1,483	Non Multikolinearitas
Kualitas Informasi	0,659	1,517	Non Multikolinearitas
Persepsi Risiko	0,939	1,065	Non Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji multikolinearitas melalui Variance Inflation Factor (VIF), masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dideteksi menggunakan uji glejser yang meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen yang digunakan dalam suatu model regresi. Jika variabel independen ternyata signifikan (sig < 0,5), berarti asumsi heteroskedastisitas terpenuhi. Berikut tabel pengujiannya :

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepercayaan	0,687	Non Heteroskedastisitas
Kualitas Informasi	0,975	Non Heteroskedastisitas
Persepsi Risiko	0,708	Non Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Hasil pengujian diatas menunjukkan, nilai signifikansi variabel Kepercayaan (X1) sebesar 0,687. Variabel Kualitas Informasi (X2) sebesar 0,975. Dan Variabel Persepsi Risiko (X3) sebesar 0,708. Semua nilai signifikansi variabel di atas lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.5 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas baik secara persial maupun simultan terhadap variabel terikat. Berikut tabel pengujiannya :

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
(Constant)	1,728	0,985	0,327
Kepercayaan	0,273	2,620	0,010
Kualitas Informasi	0,405	4,744	0,000
Persepsi Risiko	0,075	2,056	0,042

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

$$Y = 1,728 + 0,273 X1 + 0,405 X2 + 0,075 X3$$

Dari persamaan tersebut dapat diimplementasikan bahwa :

- 1) $\alpha = 1,728$ artinya menunjukkan besarnya nilai dari keputusan pembelian (Y), apabila variabel kepercayaan (X1), kualitas informasi (X2), persepsi risiko (X3) dianggap konstan atau tetap.
- 2) $\beta_1 = 0,273$. Menunjukkan bahwa kepercayaan (X1) berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian di shopee. Artinya apabila kepercayaan ditingkatkan maka keputusan pembelian akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap.
- 3) $\beta_2 = 0,405$. Menunjukkan variabel kualitas informasi (X2) berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian di shopee. Artinya jika kualitas informasi ditingkatkan maka keputusan pembelian akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap.
- 4) $\beta_3 = 0,075$. Menunjukkan variabel persepsi risiko (X3) berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian di shopee. Artinya jika persepsi risiko ditingkatkan maka keputusan pembelian meningkat, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap.
- 5) Berdasarkan model ekonometrik regresi di atas maka dapat dikatakan bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel X2 (kualitas informasi) karena nilai koefisien regresinya sebesar 0,405.

4.3 Uji T

Analisis yang digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel secara parsial antara variabel independen dan dependen. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t adalah sebagai berikut :

Hubungan Variabel	thitung	Sig.	Keterangan
Kepercayaan $\rightarrow Y$	2,620	0,010	H1 Terbukti
Kualitas Informasi $\rightarrow Y$	4,744	0,000	H2 Terbukti
Persepsi Risiko $\rightarrow Y$	2,056	0,042	H3 Terbukti

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

- 1) Uji t kepercayaan (X1) terhadap keputusan pembelian (Y)
Hasil statistik uji t untuk variabel kepercayaan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,620 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,273; maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kepercayaan terhadap keputusan pembelian pada pengguna e-commerce shopee Solo Raya “diterima”.
- 2) Uji t kualitas informasi (X2) terhadap keputusan pembelian (Y)
Hasil statistik uji t untuk variabel kualitas informasi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,744 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,405; maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kualitas informasi terhadap keputusan pembelian pada pengguna e-commerce shopee Solo Raya “diterima”.

3) Uji t persepsi risiko (X3) terhadap keputusan pembelian (Y)
 Hasil statistik uji t untuk variabel persepsi risiko diperoleh nilai t hitung sebesar 2,056 dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05 ($0,042 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,075; maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif kepercayaan terhadap keputusan pembelian pada pengguna e-commerce shopee Solo Raya “ditolak”.

4.4 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara simultan atau bersama-sama.

Hasil uji F adalah sebagai berikut :

Model Anova	Sum of Squares	Df	Means Squares	F	Sig.
Regresion	228,571	3	76,190	24,154	.000 ^a
Residual	302,819	96	3,154		
Total	531,390	99			

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Hasil uji F (Fisher) diketahui besarnya nilai $F = 24,154$ signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan secara bersama-sama bahwa variabel kepercayaan, kualitas informasi dan persepsi risiko berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

4.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Model Summary^b

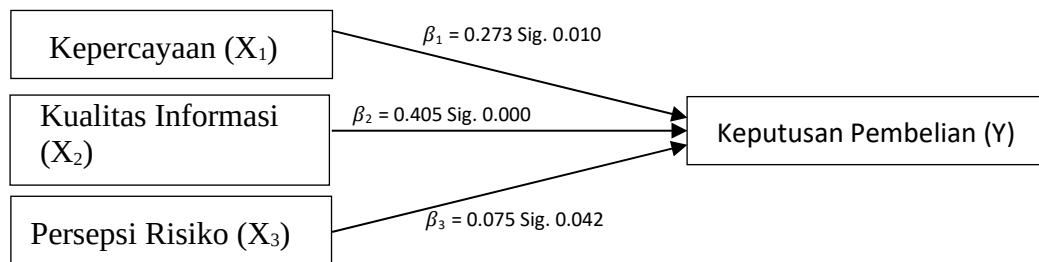
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbing- Watson
1	.656 ^a	.430	.412	1,776	1,898

a.Predictors : (Constant), Persepsi Risiko, Kepercayaan, Kualitas Informasi

b.Dependen Variabel : Keputusan Pembelian Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan program SPSS diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,412 berarti variabel kepercayaan, kualitas informasi dan persepsi risiko memberikan kontribusi sebesar 41% terhadap keputusan pembelian pada pengguna e-commerce shopee, sedangkan sisanya 59% ($100\% - 41\%$) dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah dibahas diatas, maka dapat digambarkan secara visual model hasil penelitian sebagai berikut :



4.6 PEMBAHASAN

1) Pengaruh Kepercayaan terhadap Keputusan Pembelian

Kepercayaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Artinya apabila suatu kepercayaan ditingkatkan maka akan semakin tinggi atau meningkatkan keputusan pembelian di shopee oleh masyarakat Solo Raya. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Muhammad dan Bobby Esa Pratama (2019) yang memperoleh hasil bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

2) Pengaruh Kualitas Informasi terhadap Keputusan Pembelian

Kualitas informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Artinya apabila suatu kualitas informasi ditingkatkan maka akan semakin tinggi atau meningkatkan keputusan pembelian di shopee oleh masyarakat Solo Raya. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Muhammad Nopran Dwi (2018) yang memperoleh hasil bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

3) Pengaruh Persepsi Risiko terhadap Keputusan Pembelian

Persepsi risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Artinya apabila suatu persepsi risiko ditingkatkan maka akan semakin tinggi atau meningkatkan keputusan pembelian di shopee oleh masyarakat Solo Raya. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Fitri Azalia Nurrahma Effendi (2020) yang memperoleh hasil bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel kepercayaan, kualitas informasi dan persepsi risiko secara parsial berpengaruh terhadap keputusan pembelian pada pengguna e-commerce shopee Solo Raya.
- 2) Variabel kepercayaan, kualitas informasi dan persepsi risiko secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap pengambilan keputusan pembelian pada pengguna e-commerce shopee Solo Raya.
- 3) Variabel persepsi risiko adalah variabel yang paling dominan terhadap keputusan pembelian pada pengguna e-commerce shopee Solo Raya. Aspek ini erat kaitannya dengan pihak shopee belum tentu dapat menjamin setiap

kebutuhan konsumen dalam melakukan transaksi, transaksi melalui shopee belum tentu memiliki keamanan yang tinggi, dan konsumen merasa dirugikan jika melakukan aktivitas online shopping melalui shopee, sehingga dapat mempengaruhi keputusan pembelian pada pengguna e-commerce shopee Solo Raya.

- 4) Variabel kepercayaan, kualitas informasi dan persepsi risiko memberikan kontribusi sebesar 41% terhadap keputusan pembelian pada pengguna shopee Solo Raya, sedangkan sisanya 59% (100% - 41%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Sebaiknya persepsi risiko lebih ditingkatkan, karena persepsi risiko adalah variabel yang paling dominan sehingga dapat meningkatkan keputusan pembelian e-commerce shopee Solo Raya, upaya yang dapat dilakukan yaitu harus lebih bisa menjamin setiap kebutuhan konsumen, baik itu dengan cara menciptakan produk yang beragam, meningkatkan kualitas dan meningkatkan pelayanan. Karena e-commerce shopee belum tentu menjamin setiap kebutuhan konsumen dalam melakukan transaksi, maka persepsi risiko dibutuhkan untuk menganalisa apapun yang terjadi apabila melakukan tahap pembelian.
- 2) Pihak shopee harus lebih meningkatkan kualitas informasi yang ada pada setiap website agar memudahkan konsumen untuk memperoleh informasi, karena kualitas informasi sangat penting untuk meningkatkan keputusan pembelian dan sampai saat ini informasi produk yang ditawarkan melalui shopee cukup lengkap, maka harus dipertahankan serta harus dibuat lebih menarik agar mendorong konsumen untuk melakukan tahap pembelian.
- 3) Penjual online pada e-commerce Shopee harus memiliki tanggung jawab penuh terhadap pengiriman produk dan memastikan agar sampai ke tangan konsumen dengan aman serta tepat waktu. Dengan cara memperhatikan pengemasan barang, jenis dan kekuatan packing sangat berpengaruh terhadap barang yang dikirim, apakah barang tersebut bisa selamat tanpa kerusakan yang berarti ataukah tidak. Terakhir haruslah bekerja sama dan menyediakan jasa kurir atau jasa pengiriman yang disiplin.
- 4) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk peneliti selanjutnya mengamati variabel lain atau menambahkan variabel selain variabel kepercayaan, kualitas informasi dan persepsi risiko, seperti menambah variabel keamanan ataupun harga yang bisa dipertimbangkan kedepan. Seiring berjalannya waktu lingkup penelitian saat ini yang terbatas pada lingkup wilayah Solo Raya, selanjutnya dapat dikembangkan pada lingkup e-commerce lain ataupun instagram yang merupakan media yang sangat populer saat ini dengan lingkup yang lebih luas atau di kota-kota besar lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityo, B., & Khasanah, I. (2015). Analisis Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan dan Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Secara On Line di Situs Kaskus (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Amanah, D., & Harahap, D. A. (2018). Examining The Effect of Product Assortment and Price Discount Toward Online Purchase Decision of University Student in Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(2), 99-104.
- Anggara, S. A. (2017). Penerapan Model Project Based Learning untuk Meningkatkan Kemampuan Menulis Siswa. *Arabi : Journal of Arabic Studies*, 2(2), 186-196. doi:<http://dx.doi.org/10.24865/ajas.v2i2.57>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. 2005. Analisis Statistic dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta. Ayuningtias, Kartika. 2018. "Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan dan Kualitas Informasi Terhadap
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. 2002. *Handbook of Self Determination Research*. New York : The University of Rochester Press.
- Dyatmika, S. W. (2018). Pengaruh Kualitas Informasi dan Persepsi Risiko Terhadap Keputusan Pembelian Pada Tokopedia Pada Mahasiswa Angkatan 2016 di Fakultas Ekonomi Universitas Adi Buana Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Adi Buana Surabaya*.
- Effendi, F. A. N. (2020). Pengaruh Harga, Kepercayaan, dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Pengguna E-Commerce Shopee (Studi Kasus pada Mahasiswa di Daerah Istimewa Yogyakarta) (Doctoral dissertation, STIE YKPN).
- Gefen, D., Karahana, E., & Straub, D. W., (2003), Trust and TAM in Online Shopping: An Integrated Model, *MIS Quarterly*, Vol.27 No.1, pp 51-90.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima).Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang. Hadi, Sutrisno. 2015. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Husain, T., & Budiyantara, A. (2020). Analysis of Control Security and Privacy Based on e-Learning Users. *SAR Journal*, 3(2), 51-58.
- Iswara, Danu. 2016. Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan, Kualitas Informasi, dan Persepsi Risiko Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Pengguna Media Sosial Instagram di Kota Yogyakarta). Skripsi. Program Sarjana S-1 Universitas Negeri Yogyakarta.
- Keputusan Pembelian Daring Di Aplikasi Bukalapak Pada Mahasiswa Politeknik Negeri Batam". *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 1, Maret 2018, hlm. 152-165. e-ISSN:2548- 9909.
- Kotler, dan Keller. (2012). *Manajemen Pemasaran*. Edisi 12. Jakarta: Erlangga.

- Kotler, Philip ; Armstrong, Garry, 2008. Prinsip-prinsip Pemasaran, Jilid 1, Erlangga, Jakarta. Kotler dan Keller. 2009. Manajemen Pemasaran. Jilid 1. Edisi ke 13. Jakarta: Erlangga.
- Mahsun. (2011). Metode Penelitian Bahasa : Tahapan Strategi. Metode, dan Tekniknya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malhotra. 2005. Riset Pemasaran. Jilid I. Edisi 4. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Muhammar, M. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan dan Kualitas Informasi terhadap Keputusan Pembelian Secara Online di PT. Guteninc Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Park, C.H. & Kim, Y.G. (2003). Identifying Key Factors Affecting Costumer Purchase Behavior in an Online Shopping Context. *International Journal of Retail & Distribution Management*, Volume 31, Number 1, 2003. Pp 16-29.
- Pratama, B. E. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Kualitas Informasi dan Persepsi Risiko Terhadap Keputusan Pembelian di Shopee (Studi kasus pada Masyarakat Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Putra, M. N. D. (2018). Pengaruh Kepercayaan, Kualitas Informasi, dan Persepsi Risiko Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Pelanggan Online Shop Shopee di Kota Yogyakarta).
- Quintania, M., & Sasmitha. (2020). Pengaruh Desain dan Inovasi Produk terhadap Kepuasan Konsumen dan Dampaknya pada Loyalitas Konsumen (Studi Kasus pada Konsumen Lipstik Wardah Kosmetik Jabodetabek), *Media Ekonomi*, 20(1), 26-38.
- Rosyidi, Suherman. 2005. Pengantar Teori Ekonomi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sangadji, E.M., dan Sopiah. 2013. Perilaku Konsumen : Pendekatan Praktis Disertai : Himpunan Jurnal Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sani, A., Wiliani, N., Budiyantra, A., & Nawaningtyas, N. (2020). Pengembangan Model Adopsi Teknologi Informasi Terhadap Model Penerimaan Teknologi diantara UMKM. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, 5(2), 151–158.
- Schiffman dan Kanuk. 2008. Perilaku konsumen. Edisi 7. Jakarta: Indeks Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta. Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, T. (2013). Perilaku Konsumen di Era Internet (Implikasinya Pada Strategi Pemasaran). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutisna, 2003. Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran, Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Thomson, 2013. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Konsumen Pada Warung Ucok Durian Iskandar Muda Medan Terhadap Keputusan Pembelian. FE. USU.
- Tjiptono, Fandy. (2012). Service Management Mewujudkan Layanan Prima. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Trilaksono, A. R., Husain, T., & Doharma, R. (2020). Uji Model Keberhasilan Sistem Informasi: Media Penyimpanan Google Drive. Jurnal Teknologi Sistem Informasi dan Aplikasi, 3(2), 57-63.
- Wolfenbarger, M. and Gilly, M.C. (2003) 'eTailQ: dimensionalizing, measuring and predicting etail quality', Journal of Retailing, Vol. 79, pp.183–198
- Yulia, Y. A., & Sari, C. T. (2019). Pengukuran Kualitas Layanan Elektronik Pada Layanan Transportasi Online: Studi Kasus Pengguna Go-Jek Di Surakarta. EXCELLENT, 6(1), 23-28.
- Yusnidar, dkk. 2014. Pengaruh Kepercayaan Dan Persepsi Resiko Terhadap Minat Beli Dan Keputusan Pembelian Produk Fashion Secara Online Di Kota Pekanbaru. Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan. Tahun IV No.12, Juli : 311-329