

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PN

Heru Ardianto , Efan Elpanso
Ekonomi & Bisnis, Manajemen
Universitas Bina Darma

heruardianto09@gmail.com , efan.elpanso@binadarma.ac.id

ABSTRAK

“penelitian ini dilakukan di PT PN VII Unit Tebenan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X1, pengembangan karir(X2 serta motivasi (X3) kerja terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT PN VII Unit Tebenan.” “Untuk alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis uji F (simultan), uji T (parsial), dan uji koefisien determinasi (R2).” Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Responden dalam penelitian ini yaitu 30 responden pada karyawan PT PN VII Unit Tebenan. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pengembangan karir serta motivasi secara silmultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 4,442, sedangkan secara parsial pelatihan, pengembangan karir serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. “Dari penelitian ini R Square sebesar 0,339 yang artinya 33,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi Pelatihan, Pengembangan karir serta Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 66,1 % yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.”

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir , Motivasi , Kinerja.

ABSTRACT

“This research was conducted at PT PN VII Unit Tebenan. The purpose of this study is to determine the Effect of Training (X1), Career Development (X2) and Work Motivation (X3) on Employee Performance (Y) of PT PN VII Tebenan Unit. For the analysis tools used in this study are multiple linear regression models, testing hypothesis using the F test analysis (silmultan), T test (partial), and the coefficient of determination test (R2) .The types and sources of data used are primary and secondary data.By contributing contributions from the variables of Training, Career Development and Mortgage on employee performance of 33.9% affecting the performance of the employees of PT PN VII Tebenan Unit while the remaining 66.1%.”

Keywords : Training, Career Development , Motivation, Performance.

1. PENDAHULUAN

“Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam

perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia.”Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Karena aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan haruslah mempunyai kinerja yang baik sehingga produktivitas perusahaan akan terjaga. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya melakukan pelatihan kinerja, pengembangan karir serta motivasi, supaya bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.”

“Memasuki era globalisasi yang dinilai sebagai era tanpa batas, ditandai dengan semakin luasnya sumber daya manusia dari negara lain memasuki wilayah Indonesia dengan menawarkan keahliannya dan jika hal ini terus terjadi tanpa ada upaya untuk mengatasinya, maka bangsa-bangsa yang sedang membangun seperti Indonesia ini akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju, bahkan tidak mampu bersaing dengan bangsa lain yg telah lebih dahulu.” “Perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin rumit, sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan secara professional.” “Maka peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dimana salah satu fungsinya adalah untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan dan pengembangan karir kinerja karyawan untuk mencapai hasil serta kinerja karyawan yang maksimal.”

“Pengembangan karir akan memberi keuntungan bagi karyawan dan perusahaannya. Melalui program pelatihan dan pengembangan karir serta motivasi, perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, menurunkan labour turn over dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan.” “Bagi karyawan sendiri, pengembangan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang tersedia.”

“Dalam latar belakang ini ada beberapa masalah yang sering terjadi dalam Pelatihan dan Pengembangan karir serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PN VII Unit Tebenan.” Sebagai berikut Menurut Krani SDM & Umum Bpk Triono :

“Kesalahan dalam memilih pelatih (Hal ini bisa disebabkan karena si trainer kurang pas dalam menyampaikan materi , trainer terlalu focus pada materi bukan dengan praktek)”

“Kurang detail dalam menyajikan materi”

“Perusahaan tak benar-benar peduli pada proses pasca training”

“PT PN VII Unit Tebenan adalah Perusahaan yang memproduksi atau Perusahaan yang mengelolah bahan karet mentah menjadi bahan karet setengah jadi. Yang nantinya akan di ekspor ke berbagai mancanegara yang ada di Asia Tenggara.”

“Berdasarkan Latar Belakang masalah di atas maka peneliti menetapkan judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PTPN VII UNIT TEBENAN“

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu :

“Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan, terhadap Kinerja Karyawan pada PT PN VII Unit Tebenan”

“Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PN VII Unit Tebenan”

“Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan Pada PT PN VII Unit Tebenan”

“Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PN VII Unit Tebenan”

Pelatihan

“Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. (Menurut Mathis) (2002)

Menurut Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai.”

“Menurut Jan Bella dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karangan Hasibuan (2003)

“Pelatihan dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.” Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab why Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan berlangsung singkat dan biasanya menjawab how “

“Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan”(Menurut Pangabean (2004).”

“Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.”

Pengembangan Karir

“Drs. Moekijat menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa datang.” Dengan pengembangan karir tersebut tercakup pengertian, bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selaku ia bekerja.

Motivasi

“Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat di artikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Mc. Donald dalam sardiman A.M (2011:73) mengemukakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.”

“Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal – directed behavior (kreitner dan Kinicki, 2001: 205).”

“Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.”

Kinerja

“Menurut Rivai & Basri, (2004 : 16) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

“Menurut M. Syamsul Ma’arif / Linda wati kartika (hal : 8) Kinerja adalah keluaran yang merupakan real value bagi perusahaan, misalnya berupa jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, profit dan sebagainya.”

Hipotesis

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”Dikatakan sementara, karena jawabannya yang diberikan baru didasari pada pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric “Menurut sugyono (2013:93)

Berdasarkan pemaparan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”

“Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan”

“Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”

“Diduga Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.”

2. KAJIAN LINETUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis

“Analisis Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variable bebas terhadap variable terikat (kinerja karyawan PT PN VII Unit Tebenan) untuk menguji signifikan digunakan uji t menurut syofian siregar” (2013:38)

Uji t (parsial)

Uji t (parsial) untuk menguji variable yang berpengaruh antara X1 X2 X3 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t, adapun criteria pengujian adalah sebagai berikut :

“Jika sig <0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variable independen secara individual terhadap variable dependen”

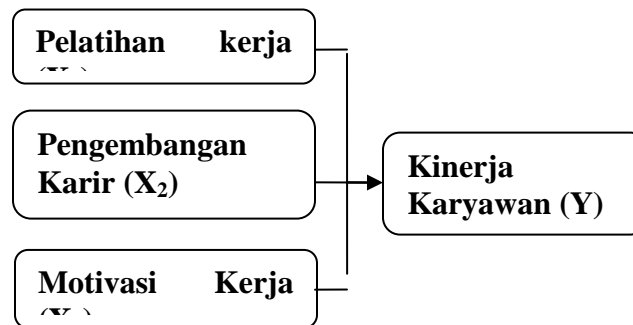
“Jika sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan independen secara individual terhadap variable dependen”

Uji F (simultan)

“Untuk menguji variable yang berpengaruh antara X1 X2 X3 terhadap Y secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Adapun criteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

“Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variable independen secara simultan terhadap variable dependen”

“Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variable independen secara simultan terhadap variable dependen”



Gambar : Kerangka Pikir

3 METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

“Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data- data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistic (Azwar,2007:5) “Menurut Subana dan Sudrajat (2005 : 25).” Penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suara teori, menyajikan suara fakta atau mendeskripsikan statistic dan untuk menunjukkan hubungan antar variable dan adapula yang sifatnya mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal”

“Adapun Spesifikasi penelitian ini adalah “Bersifat deskripsi yaitu untuk mengangkat fakta, keadaan, variable dan fenomena yang terjadi sekarang (ketika penelitian berlangsung) dan penyajiannya apa adanya penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi korelasional studi korelasi ini merupakan hubungan antar dua variable tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbale balik antara dua variable” (Subaha,2005 : 36)

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Sentral PT PN VII Unit Tebenan yang beralamatkan di Jl. Palembang – Sekayu Kec, Betung Banyuasin KM 75 Sumatera Selatan.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010:193) metode pengumpulan data terdiri dari :

Data Primer

Observasi

“Sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner.”

Wawancara

“Digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal respondennya sedikit/kecil.”

Dokumentasi

“Sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner.”

Kuisisioner

“Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Populasi

“Menurut Sugiyono (2018:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor sentral PT PN VII Unit Tebenan sebanyak 330 orang.”

Sampel

“Menurut Sugiyono (2018 : 120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel random sampling (teknik acak sederhana) yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.”

Metode Analisis Data

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah

“Regresi Linear Berganda adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor di manipulasi (sugiyono 2010:277). Regresi linear berganda di gunakan untuk mengetahui dan menganalisa Pelatihan (X1) ,Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X3) Secara bersama-sama dengan Kinerja (Y). digunakan analisis berganda dengan rumus,

$$\text{Regresi Linier Berganda : } Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b1 = Standar koefisien regresi pelatihan
- b2 = Standar koefisiensi regresi pengembangan karir
- b3 = Standar koefisiensi regresi motivasi kerja
- x1 = Pelatihan
- x2 = Pengembangan karir

x3 = Motivasi kerja

e = Error Terms

Analisis Koefisien Determinan (R²)

“Koefisien determinan adalah salah satu nilai statistic yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variable.” Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variable dependent yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variable independent terhadap nilai variable dependent dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (r²) persamaan regresi.

“Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (r²) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variable independent terhadap nilai variable dependent. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (r²) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variable independent terhadap variable dependent.”

Uji Validitas

“Adalah mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuisisioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.”

Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variable, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.

Uji Realibilitas

“Uji realibilitas adalah derajat ketepatan atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran (Sugiyono, 2013 : 364) . Suatu alat ukur disebut mempunyai realibilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat itu stabil dapat di andalkan (dependabilly) dan dapat diramalkan (predictabilly) Moh.Nasir, (2009:151) “Salah satu metode pengujian realibilitas adalah dengan menggunakan metode Alpha-cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable atau tidaknya suatu instrument penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai dengan taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5%. Apabila dilakukan dengan metode Alpha-cronbach , maka nilai diwakili oleh nilai alpha, semakin besar nilai alphanya semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya Menurut Santoso Triton (2009 :248) apabila alpha hitung bernilai positif maka suatu instrument penelitian dapat disebut reliable”

“Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketepatan hasil pengukuran Nana Syodiah Sukmadinata.kuesioner dikatakan reliable jika dapat memberikan hasil relative sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlaian pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap”

Uji Hipotesis

“Analisis Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variable bebas terhadap variable terikat (kinerja karyawan PT PN VII Unit Tebenan) untuk menguji signifikandigunakan uji t menurut syofiah siregar” (2013:387)

Uji t

“Uji t test menurut priyatno (2010 : 68) adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variable independent terhadap variable independent terhadap dependent guna mengetahui seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variable dependent dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho : $b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan dari variable independent terhadap variable dependen.

Ha : $b_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh secara signifikan dari variable independen terhadap variable dependen.

Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan antara 1 hitung dengan t table

Bila t hitung < t table maka Ho gagal di tolak, Ha gagal diterima.

Bila t hitung > t table maka Ho ditolak, Ha gagal diterima.

Ho gagal di terima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variable independen terhadap variable dependen, sedangkan penerimaan Ha mempunyai arti terdapat pengaruh yang signifikan dari variable independen terhadap variable dependen.”

Uji F (simultan)

“Uji F merupakan pengujian regresi secara bersama-sama dari variable-variabel independen (Priyatno, 2010 : 67 uji hipotesis serentak ini membandingkan antara nilai F dihitung dengan nilai F table pada tingkat keyakinan tertentu.”

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

“Ho : $b_1 = b_2 = 0$ diduga tidak ada pengaruh yang signifikan dari seluruh variable independen terhadap variable dependen.

Ha : $b_1 = b_2 \neq 0$ diduga ada pengaruh yang signifikan dari seluruh variable independen terhadap variable dependen.

Dari uji F akan diputuskan untuk menerima atau menolak hipotesis yang di ajukan.

Bila F dihitung < F table maka Ho gagal ditolak dan Ha gagal diterima, ini berarti semua variable independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen

Bila F dihitung > F table maka Ho ditolak dan Ha gagal diterima. Hal ini berarti semua variable independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable independen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

“Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada” PT PN VII Unit Tebenan” Dalam penelitian ini diambil 30 orang sebagai sampel penelitian.” “Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan.Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.”

Tabulasi Responden

“Dari tabel 4.3.1 variable pernyataan pelatihan dengan rata-rata nilai tertinggi yaitu 4,4 dengan pernyataan pertama “Pelatihan memberikan ilmu terhadap setiap karyawan” hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan disana sudah baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar

3,6 dengan pernyataan ke 8 “karyawan berpendidikan sarjana” hal tersebut menunjukkan bahwa, juga masih ada yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan masih banyak karyawan yang tidak berpendidikan sarjana.

“Dari table 4.3.2 variable pengembangan karir (x2) diketahui bahwa rata-rata keseleuruhan dari item pernyataan mengenai pengembangan karir adalah berdasarkan interpretasi, hal ini menunjukkan bahwa responden pada PT PN VII Unit Usaha Tebenan Banyuasin mempunyai variasi jawaban dalam menjawab setiap item pernyataan pengembangan karir (x2).

Pada tabulasi kuesioner variable pengembangan karir (x2) diketahui adanya nilai rata-rata terbesar 4,3 yaitu pada item pernyataan ke 4 “ Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya” Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT PN VII Unit Tebenan bekerja keras dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan dengan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,4 dengan pernyataan ke 8 “ menghasilkan kualitas kerja yang baik” hal tersebut menunjukkan bahwa, juga masih ada yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan masih ada kualitas kerja yang tidak baik.

“Dari table 4.3.3 variabel motivasi (x3) jawaban responden di atas pada kuesioner yang sudah disebar, maka dapat dilihat bahwa nilai rata-rata terendah pada variable motivasi pada nomor 1 dengan nilai rata-rata 3,6 dengan item pernyataan (Perusahaan menyediakan makan siang dan minuman) Hal tersebut dikarenakan tidak setiap hari perusahaan menyediakan makan siang dan minum pada setiap karyawan yang ada pada perusahaan PT PN VII Unit Tebenan.

“Dari table 4.3.4 diatas yang disebar pada karyawan PT PN VII dari variable kinerja dengan rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,4 dengan pernyataan ke 10 “Karyawan disiplin terhadap pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan” hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa karyawan PT PN VII Unit Tebenan mempunyai criteria disiplin dalam bekerja. Selain itu untuk nilai rata-rata terendah dengan nilai 3,9 pernyataan ke 1 “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selalu dicapai karyawan dengan baik dan optimal” dan pernyataan ke 3 “Kuantitas kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan” hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih ada yang tidak memiliki kualitas kerja dan kuantitas kerja.

“Dari analisis data penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas dapat dilihat hasil penelitian yaitu: Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PN VII Unit Tebenan. “Pada nilai koefisien regresi yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel bebas” Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PN VII Unit Tebenan adalah 1,989 dan 0,649. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 0,909 + 1,250X_1 + 0,479X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan PT PN VII Unit Tebenan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi.

“Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, “Perlu melihat nilai dari koefisien determinasi. Sebagaimana sudah diuraikan di atas, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka (R square) adalah sebesar 0,339 yang artinya besar pengaruh variabel independen”. (Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah 0,582 ini menunjukkan bahwa kontribusi Pelatihan (X1) , Pengembangan Karir (X2) dan Motivasi (X3) dalam upaya menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 33,9 % sedangkan sisanya sebesar 66,1 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel Kinerja Karyawan, Antara lain : Gaya Kepemimpinan dan Reward.

SIMPULAN

Kesimpulan

“Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi Berpengaruh pada kinerja karyawan PT PN VII Unit Tebenan dan untuk mengetahui variable apa yang paling berpengaruh. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan.” sebagai berikut :

“Variabel Pengaruh Pelatihan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan sig t sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05.”

“Variabel Pengembangan Karir memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan sig t sebesar 0,352 lebih kecil dari 0,05.”

“Variabel Motivasi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan sig t sebesar 0,048. Lebih kecil dari 0,05.”

“Variabel Pelatihan (X1) , Pengembangan Karir (X2) dan Motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.”

Saran

“Dengan memperhatikan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka saran-saran untuk dapat dijadikan masukan kepada pihak Perusahaan PT PN VII Unit Tebenan Banyuasin dalam memperhatikan tingkat Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi terhadap kinerja Karyawan, antara lain sebagai berikut :

“Perusahaan PT PN VII Unit Tebenan perlu meningkatkan pendidikan karyawannya terutama bagian produksi agar dapat meningkatkan kualitas karyawannya.”

“Karyawan harus bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya masing – masing”

“Diharapkan Perusahaan memfasilitasi makanan siang bagi karyawan agar karyawan bisa lebih efisiensi untuk bekerja.”

“Penelitian selanjutnya inginkan mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengajak objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda dan menambah variable

bebas selain Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.”

REFERENSI

- [1]. “Hasibuan, Malayu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :PT Bumi Aksara”
- [2] “Zahra .2010.pengaruh Integritas Objektivitas, Kerasiaan Kompentensi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor perwakilan badan pengawas keuangan dan pembangunan (BPKP) Sulawesi Tengah. E-journal katalogis, 1(1).123-134.”
- [3]. “Arikunto,S.2010.Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktias.Edisi Revisi 2010. Jakarta: PT Rineka Cipka”
- [4]. “Jackson dan Mathis, 2012, Sumber Daya Manusia. Edisi 10 jakarta: PT Salemba”
- [5]. “Nasir, Moh. 2009.Metode Penelitian.Jakarta : Ghalia Indonesia”
- [6]. “Rivai dan Sagala 2011Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo”

***PENGARUH BAURAN PROMOSI DAN KESADARAN MEREK TERHADAP
KEPUTUSAN PEMBELIAN SARI ROTI OLEH MASYARAKAT DI
PERUMAHAN ANGKATAN 66 PALEMBANG***

Hidayat1 ,M.Amirudin Syarif2

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bina Darma

Email : Hidyat0996@gmail.com1,Amirudinsyarif@gmail.com2

ABSTRACT

This study aims to determine and describe the influence of the promotion mix and brand awareness on the decision to purchase bread extracts by the public at the Housing Force 66 Palembang. The sample in this study was 100 people in the 66th generation of Palembang City. Sampling in this study uses a purposive sampling method because the population chosen to be sampled can be chosen in such a way according to the specified criteria so that it is relevant to the research design. The results in this study are that there is an influence of the Promotion Mix on the Decision of Purchasing Cider Bread in the Housing Society of Palembang 66 because the sig t is $00,000 < \alpha = 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($9,608 > 1,984$). There was no influence of Brand Awareness on the Purchase Decision of Bread Sari in Palembang's 66th Housing Society because sig t was $0.204 > \alpha = 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($1,279 < 1,984$). There is a simultaneous influence of the Promotion Mix and Brand Awareness on the Purchase Decision of Bread in the Housing Society of Palembang 66 because sig F of $0,000 < 0.05$ and Fcount of 78,118 is greater than Ftable of 3.09 ($78,118 > 3.09$).

Keywords: Purchasing Decisions, Promotion Mix and Brand Awareness

1. Pendahuluan

Perusahaan yang beroperasi di Indonesia di era globalisasi seperti sekarang menjanjikan suatu peluang dan tantangan bisnis baru. Keadaan tersebut memunculkan persaingan yang semakin ketat. Ketatnya persaingan menuntut perusahaan agar dapat menetapkan dan menerapkan strategi yang tepat. Dalam persaingan yang ketat ini sangatlah berbahaya bagi suatu perusahaan apabila hanya mengandalkan produk yang dihasilkan tanpa ada usaha tertentu untuk pengembangan atau pengenalannya.

Bauran promosi adalah ramuan khusus dari iklan, penjualan pribadi, promosi penjualan dan hubungan masyarakat yang dipergunakan perusahaan untuk mencapai tujuan pemasaran. Bauran promosi upaya untuk mengarahkan seseorang agar dapat mengenal produk perusahaan lalu memahaminya, berubah sikap, menyukai, yakin kemudian akhirnya membeli dan selalu ingat akan produk. Bauran promosi adalah kombinasi yang optimal bagi berbagai jenis kegiatan promosi atau pemilihan jenis kegiatan promosi yang paling efektif dalam meningkatkan penjualan.

Brand awareness (kesadaran merek) merupakan kemampuan konsumen untuk mengidentifikasi suatu merek pada kondisi yang berbeda, dapat dilakukan dengan pengenalan merek dan

peringatan kembali terhadap suatu merek tertentu. Kesadaran merek diciptakan dan ditingkatkan dengan cara meningkatkan keakraban merek melalui paparan berulang sehingga konsumen merasa mengenal merek. Dalam melakukan keputusan pembelian konsumen juga memperhatikan citra dari suatu merek (Brand Image). Brand image adalah asosiasi atau persepsi konsumen berdasarkan ingatan mereka terhadap suatu produk. Brand image (citra merek) tidak terdapat dalam fitur, teknologi atau jenis produk itu sendiri, citra timbul karena iklan, promosi, atau penggunaannya. Melalui citra merek, konsumen dapat mengenali produk, mengevaluasi kualitas, mengurangi resiko pembelian, dan memperoleh pengalaman tertentu serta mendapatkan kepuasan tertentu dari suatu produk .

Menurut Kotler dan Armstrong (2012) keputusan pembelian yaitu beberapa tahapan yang dilakukan oleh konsumen sebelum melakukan keputusan pembelian atau produk. Tidaklah mudah seorang konsumen memutuskan untuk membeli produk, apalagi untuk sebuah produk yang berharga mahal. Banyak faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen antara lain bauran promosi, kesadaran merek dan sebagainya. Keputusan pembelian melalui beberapa tahap mulai dari pengenalan masalah, pencarian informasi, evaluasi alternatif, keputusan pembelian hingga perilaku pasca pembelian. Selain bauran promosi dan kesadaran merek akan menjadi pertimbangan konsumen dalam melakukan keputusan pembelian. Dimana konsumen yang lebih waspada terhadap resiko kegagalan maupun resiko lainnya yang akan merugikan konsumen sebelum melakukan langsung.

Sari Roti merupakan merek dagang roti yang dimiliki oleh PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk. Beberapa produk Sari Roti antara lain Roti Tawar Spesial 6 Slices, Roti Tawar Keju, Sandwich Isi Coklat, Sandwich Isi Krim Peanut, Chiffon Cup Cake Strawberry, Chiffon Cup Cake Pandan, Chiffon Cup Cake Coklat, Roti Isi Mix Fruit, Roti Isi Krim Coklat Vanilla, Roti Isi Krim Coklat, Roti Isi Krim Keju, dan beberapa varian produk lainnya. Dengan tetap dijaganya komitmen Sari Roti dalam proses produksi mulai dari tahap pemilihan bahan-bahan yang berkualitas, tahap pemrosesan hingga pendistribusian yang dilakukan secara profesional dengan bantuan tenaga-tenaga ahli di bidangnya membuat Sari Roti selalu menjadi makanan pilihan bagi keluarga Indonesia. Berikut ini data penjualan sari roti tahun 2014-2018.

Tabel 1.1

Data Penjualan Sari Roti Tahun 2014-2018

Dalam Miliar Rupiah

No	Tahun	Penjualan	Persentase
1	2014	1880	15.89
2	2015	2175	18.38
3	2016	2522	21.31
4	2017	2491	21.05
5	2018	2767	23.38
Jumlah		11835	100

Sumber : www.sariroti.com

Perkembangan penjualan sari roti dari tahun 2014-2018 mengalami peningkatan dan penurunan. Pada tahun 2014 sampai 2016 penjualan mengalami peningkatan tetapi pada tahun 2017

mengalami penurunan sebesar 0,26% dan tahun 2018 mengalami peningkatan penjualan kembali. Salah satu penyebab penurunan menyadari akan pentingnya pelanggan dalam menentukan kesuksesan suatu usaha, maka perusahaan berusaha menggunakan strategi bauran promosi dan kesadaran merek yang ada dengan maksimal mungkin dalam usaha menciptakan proses keputusan pembelian.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH BAURAN PROMOSI DAN KESADARAN MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SARI ROTI OLEH MASYARAKAT DI PERUMAHAN ANGKATAN 66 PALEMBANG"

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka perumusan masalah pada adalah sebagai berikut :

Apakah bauran promosi berpengaruh terhadap keputusan pembelian Sari Roti di Masyarakat Perumahan Angkatan 66 Palembang?

Apakah kesadaran merek berpengaruh terhadap keputusan Pembelian Sari Roti di Masyarakat Perumahan Angkatan 66 Palembang?

Apakah bauran promosi dan kesadaran merek berpengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian Sari Roti di Masyarakat Perumahan Angkatan 66 Palembang?

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini Masyarakat di perumahan angkatan 66 yang beralamat di jalan angkatan 66 lorong keluarga RT. 12 RW. 05 Kelurahan Pipareja Kecamatan Kemuning Palembang.

Operasioanal Variabel

Sesuai masalah dan tujuan penelitian, variable penelitian ini terdiri dari :

Variabel Bebas (Independent) yaitu Bauran Promosi (X1) dan Kesadaran Merek (X2)

Variabel Terikat (Dependent) Keputusan Pembelian (Y)

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiono, 2014:117). Adapun populasi dan objek yang menjadi sasaran pengamatan penulis sari roti di Palembang.

Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, populasi yang dipilih untuk dijadikan sampel dapat dipilih sedemikian rupa menurut kriteria-kriteria yang ditentukan sehingga relevan dengan rancangan penelitian (Sugiyono 2014 : 96). Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian penulis mengambil sampel penelitian yaitu sebanyak 100 orang masyarakat pada angkatan 66 kota Palembang.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiono (2014: 13) analisis data terdiri dari:

Analisis Kualitatif

Analisis yang dinyatakan bukan berupa angka melainkan bentuk informasi dan uraian penjelasan deskriptif.

Analisi Kualitatif

Analisis yang dinyatakan dalam angka dan dapat diukur secara sistematis. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan penelitian untuk menilai hasil dari pengisian kuesioner tersebut diuji melalui pengujian statistik. Jawaban dari setiap responden mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang berupa kata :

Sangat setuju = SS

Setuju = S

Kurang Setuju = KS

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Pengolahan data dilakukan apabila data telah terkumpul, dilakukan dengan mempergunakan perangkat computer dan menggunakan program SPSS (Statistical product and service solution) selanjutnya teknik yang digunakan dalam membahas pengaruh bauran promosi dan kesadaran merek terhadap keputusan pembelian sari roti oleh masyarakat diperumahan angkatan 66 Palembang.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut sugiyono (2014 : 48) menyatakan bahwa uji validitas merupakan salah satu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrument, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Setelah koesioner disusun dan diuji validitasnya, didalam prakteknya belum tentu data yang dikumpulkan adalah data yang valid.

Uji validitas yang diperlukan agar diperoleh instrument yang tepat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir total yang merupakan jumlah tiap skor pertanyaan yang dijawab oleh responden, sebelum koesioner digunakan untuk dua jenis validitas mengumpulkan data, terlebih dahulu diuji validitasnya dengan menggunakan rumus teknik korelasi item total product moment. Skor setiap pertanyaan yang diuji validasinya dikorelasikan dengan skor total seluruh item. Kriteria pengujian instrument ditanyakan valid jika r hitung $>$ r tabel atau memiliki tanda bintang (*) atau (**), tanda bintang satu menunjukkan pernyataan valid dan signifikan sedangkan bintang dua menunjukkan pertanyaan valid signifikan. Jika hasil pengujian terasa item instrument tidak valid, maka pertanyaan di drop (dibuang atau tidak dipakai) untuk alat pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Bila alat ukur valid selanjutnya reabilitas alat ukur tersebut di uji reabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsisten suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Instrumen dinyatakan reliable bila Cronbach Alpa $>$ 0,6 (sugiyono, 2014 : 125). Makin kecil kesalahan pengukuran makin reliable alat pengukur dan sebaliknya, makin kecil kesalahan pengukuran makin reliable alat ukur yang sebaliknya.

Regresi Linier Berganda

Dalam proses menganalisis data untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis statistik inferensial yaitu dengan menggunakan regresi linier berganda (multiple linear Regression) teknik analisis ini penulis gunakan berdasarkan pertimbangan bahwa teknik analisis regresi berganda sudah umum digunakan dan mudah untuk dipahami. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = Keputusan Pembelian

X1 = Bauran Promosi

X2 = Kesadaran Merek

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi Bauran Promosi

b2 = koefisien regresi Kesadaran Merek

e = Residu

Setelah data yang diperoleh dari kuesioner terkumpul, selanjutnya diolah menggunakan program SPSS (statistical package for social science) for windows versi 22. Selanjutnya teknik analisis kualitatif yang digunakan adalah dengan melihat hasil perhitungan dari analisis kuantitatif, dari hasil perhitungan tersebut selanjutnya diinterpretasikan didalam bentuk pernyataan yang bersifat kuantitatif.

Koefisien Determinasi

Untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R². Nilai R² ini berkisar sekitar 0-1, semakin mendekati 1 nilai R² berarti semakin besar variabel dependen. Analisis terdapat nilai Adjusted R Square (R²) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerapkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat Adjusted R Square sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai Adjusted R Square.

Uji t

Uji t dikenal dengan uji persial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

Formulasi Ho dan Hi

Ho : b = 0, artinya ada pengaruh bauran promosi terhadap keputusan pembelian sari roti oleh masyarakat angkatan 66

H1 : b ≠ 0, artinya terdapat pengaruh bauran promosi terhadap keputusan pembelian sari roti oleh masyarakat angkatan 66

b. Ho: b = 0, artinya tidak ada pengaruh bauran promosi terhadap keputusan pembelian sari roti oleh masyarakat angkatan 66

H2 : b ≠ 0, artinya terdapat pengaruh bauran promosi terhadap keputusan pembelian sari roti oleh masyarakat angkatan 66

Level of signifikan (α) = 0.05

Kriteria pengujian :

Ho diterima jika $\text{sig } t \geq 0,05$

Ho ditolak jika $\text{sig } t \leq 0,05$

Kesimpulan : menerima atau menolak Ho

Uji F

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji model/Uji anova,yaitu uji untuk melihat atau bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

Formulasi Ho dan H1

H0 : $b_1b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh bauran promosi terhadap keputusan pembelian sari roti oleh masyarakat angkatan 66

H4 : $b_1b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh bauran promosi terhadap keputusan pembelian sari roti oleh masyarakat angkatan 66

Level of signifikan (α) = 0,05

Kriteria pengujian :

Terima H0, jika $\text{sig.}f \geq 0,05$

Tolak H0, jika $\text{sig.}F \leq 0,05$

Kesimpulan : Menerima atau menolak H0

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Untuk menetapkan rumusan persamaan pengaruh bauran promosi dan kesadaran merek terhadap keputusan pembelian sari roti oleh masyarakat angkatan 66 perlu dilakukan analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F.

$$Y = 4,915 + 0,771 X_1 + 0,098 X_2 + e$$

Konstanta sebesar 4,915 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan variabel Bauran Promosi dan Kesadaran Merek maka Keputusan Pembelian tetap sebesar 4,915 unit skor, sedangkan dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Bauran Promosi sebesar 0,771 (77,1%) dan Kesadaran Merek sebesar 0,098(0,98%) artinya setiap perubahan atau peningkatan variabel Bauran Promosi dan Kesadaran Merek sebesar 100% maka mengakibatkan peningkatan pula pada variabel Keputusan Pembelian

Tabel 1 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.915	2.916		1.685	.095
	Bauran Promosi	.771	.080	.727	9.608	.000
	Kesadaran Merek	.098	.077	.097	1.279	.204

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh Bauran Promosi dan Kesadaran Merek terhadap Keputusan Pembelian dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya Adjusted R Square sebesar 0,609 atau 60,9%. Variabel Bauran Promosi dan Kesadaran Merek dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan variabel Keputusan Pembelian sedangkan sisanya sebesar 39,1% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti seperti harga, kualitas pelayanan, loyalitas pelanggan dan lain-lain.

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.609	2.162

a. Predictors: (Constant), Kesadaran Merek, Bauran Promosi

Uji Hipotesis Stasistik

hasil uji statistik t pada tabel 4.12, diperoleh nilai sig t variabel Bauran Promosi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,608 > 1,984$), maka dapat dinyatakan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa hipotesis H1 yang dinyatakan dengan terdapat pengaruh Bauran Promosi terhadap Keputusan Pembelian Sari roti di Masyarakat Perumahan Angkatan 66 Palembang diterima.

hasil uji statistik t pada tabel 4.12, diperoleh nilai sig t variabel Kesadaran Merek sebesar $0,204 > \alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,279 < 1,984$), maka dapat dinyatakan bahwa H2 ditolak dan H0 diterima. Dengan demikian tidak dapat dibuktikan bahwa hipotesis H2 yang dinyatakan dengan terdapat pengaruh Kesadaran Merek terhadap Keputusan Pembelian Sari roti di Masyarakat Perumahan Angkatan 66 Palembang di tolak.

hasil pengujian menunjukkan bahwa sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar 78,118 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,09 ($78,118 > 3,09$) maka dapat dinyatakan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa hipotesis H3 yang dinyatakan terdapat pengaruh Bauran Promosi dan Kesadaran Merek secara simultan terhadap Keputusan Pembelian Sari roti di Masyarakat Perumahan Angkatan 66 Palembang diterima.

Bauran promosi merupakan ramuan khusus dari iklan, penjualan pribadi, promosi penjualan dan hubungan masyarakat yang dipergunakan perusahaan untuk mencapai tujuan pemasaran. Bauran promosi upaya untuk mengarahkan seseorang agar dapat mengenal produk perusahaan lalu memahaminya, berubah sikap, menyukai, yakin kemudian akhirnya membeli dan selalu ingat akan produk.

Brand awareness (kesadaran merek) merupakan kemampuan konsumen untuk mengidentifikasi suatu merek pada kondisi yang berbeda, dapat dilakukan dengan pengenalan merek dan pengingatan kembali terhadap suatu merek tertentu. Kesadaran merek diciptakan dan ditingkatkan dengan cara meningkatkan keakraban merek melalui paparan berulang sehingga konsumen merasa mengenal merek. Dalam melakukan keputusan pembelian konsumen juga

memperhatikan citra dari suatu merek (brand image). Brand image adalah asosiasi atau persepsi konsumen berdasarkan ingatan mereka terhadap suatu produk

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis, maka dapat diambil sebagai berikut :

Terdapat pengaruh Bauran Promosi terhadap Keputusan Pembelian Sari roti di Masyarakat Perumahan Angkatan 66 Palembang karena $\text{sig } t \text{ sebesar } 00,000 < \alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,608 > 1,984$)

Tidak ada pengaruh Kesadaran Merek terhadap Keputusan Pembelian Sari roti di Masyarakat Perumahan Angkatan 66 Palembang karena $\text{sig } t \text{ sebesar } 0,204 > \alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.279 < 1,984$).

Terdapat pengaruh Bauran Promosi dan Kesadaran Merek secara simultan terhadap Keputusan Pembelian Sari roti di Masyarakat Perumahan Angkatan 66 Palembang karena $\text{sig } F \text{ sebesar } 0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar 78,118 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,09 ($78,118 > 3,09$).

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti dipaparkan sebelumnya maka pada bagian berikut perlu diberikan beberapa saran pada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

Hendaknya perusahaan melakukan peningkatan yang berkaitan dengan bauran promosi yaitu memperhatikan masalah harga yang merupakan pertimbangan harga beli sari roti masyarakat Angkatan 66 Kota Palembang dengan mencari harga kompetitif dan melakukan promosi dengan efektif agar penjualan dapat meningkat.

Hendaknya perusahaan melakukan peningkatan yang berkaitan dengan kesadaran merek yaitu masyarakat belum banyak mengenal sari roti dengan cara membuat merek yang mudah dikenali masyarakat sehingga Keputusan Pembelian dapat lebih ditingkatkan.

Bagi peneliti lain, untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain sehingga dapat meningkatkan keputusan pembelian seperti harga, kualitas pelayanan, loyalitas pelanggan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, D. A. 2006. *Managing Brand Equity*. Free Press, New York.
- Alma, Buchari, 2007. *Manajemen Pemasaran dan pemasaran Jasa*, Alfabeta, Bandung.
- Choliq, Abdul. 2011. *Pengantar Manajemen*. Rafi Sarana Perkasa, Semarang.
- Durianto, Sugiarto, dan Sitinjak, 2011. *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*, Cetakan XX, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Eva Sheilla Rahmawati, 2011. *Analisis Pengaruh Kualitas Layanan dan Citra Merek Terhadap Minat Beli dan Dampaknya Pada Keputusan Pembelian*”, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fajar, Laksana, 2008. *Manajemen Pemasaran*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Handoko. 2000. *Manajemen pemasaran analisis perilaku konsumen*. Yogyakarta : BPFE.
- Kasmir, 2012. *Pemasaran Bank*”, Edisi Revisi, Prenade Media Group, Jakarta.
- Kotler, Philip and Gary Armstrong. 2012. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Edisi 13. Jakarta: PT Indek.

- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller., 2009. Manajemen Pemasaran, Edisi 12 , jilid1, diahli bahasakan oleh Benjamin Malon, Jakarta: PT Indek.
- Kotler, 2012 Marketing Management Edisi 14, Global Edition Pearson Prentice Hall
- Lupiyoadi, Rambat; A.Hamdani, 2011. Manajemen Pemasaran Jasa” Edisi 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Manullang, M. 2009. Dasar-Dasar Manajemen. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Martoyo Susilo, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. FE UGM. Yogyakarta.
- Nugroho, J, Setiadi, 2008. Perilaku Konsumen : Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran”, Kencana, Jakarta.
- Saladi, Djaslim, 2012. Intisari Pemasaran & Unsur-Unsur Pemasaran, Linda Karya, Bandung.
- Siswoyo Haryono, 2004. Metodologi Penelitian Bisnis. Universitas Tridinanti Palembang
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Suryani, Tatik, 2008. Perilaku Konsumen: Implikasi pada Strategi Pemasaran, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Swastha, Basu dan Irawan, 2009. Pengantar Bisnis Moderen, Liberty, Yogyakarta
- Temporal, Paul. 2011. Branding di Asia, Penciptaan, Pembangunan, dan Manajemen Merek Asia Untuk Pasar Globe. Batam: Interaksara.
- Terry, George. 2012. Dasar-Dasar Manajemen Cetakan Kesebelas. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Tjiptono, Fandy, 2007. Pemasaran Jasa”, Bayu Media Publishing, Jakarta.
- Usman, Husaini, 2010. Metodologi Penelitian Sosial, Bumi Aksara, Jakarta
- Yudi, 2010. Iklan Masih Diperlukan, Marketing, Edisi XI.
- Yohanes. Yahya. 2012. Pengantar Manajemen. Graha Ilmu, Yogyakarta.

PENGARUH STRUKTUR MODAL TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN INDUSTRI TELEKOMUNIKASI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)

I Wayan Sima Wiyasa¹, Abdul Basyith²

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

e-mail : simawiyasa@gmail.com, e-mail: basyith@binadarma.ac.id

Abstrack

The purpose of this study is to find the effect of capital structure of Profitability of the telecommunication industry company at Indonesian Stock Exchange. Variables that are used to measure the capital structure are Debt to Asset Ratio (DAR), Debt to Asset Equity (DER) and Long-term Debt Equity Ratio (LTDtER). While variable used to measure company's financial performance is profitability ratio such as, Return On Equity (ROE). Population of this study is telecommunications company at Indonesian Stock Exchange with study period 2009-2018. Sampling method is purposive sampling to total 5 companies. Panel data analysis method is used. The result proves that capital structure's variable DAR has negative and significant effect on ROE. Capital structure's variable DER has negative and significant on ROE. While capital structure's variable LTDtER has positive and not significant effect on ROE.

Keyword: Debt to Equity Ratio (DER), Debt to Asset Ratio (DAR) and Long-term Debt Equity Ratio (LTDtER).

Pendahuluan

Pada zaman milenial saat ini, perkembangan teknologi informasi semakin memudahkan setiap orang untuk berintegrasi dengan orang lain dan semakin memudahkan setiap orang untuk dapat informasi mengenai berbagai aspek kehidupan, salah satunya adalah aspek perekonomian dan bisnis. Secara real time Salah satu sektor bisnis yang berkembang pesat adalah industri telekomunikasi. Kemajuan Perusahaan telekomunikasi semakin berkembang pesat oleh karena itu industri telekomunikasi dipilih sebagai objek penelitian. Terdapat banyak permintaan konsumen akan sarana operator telekomunikasi baru bermunculan dengan beragam jenis dan fitur-fitur penunjang sebagai keunggulan produk mereka. Dalam menjalankan jenis usaha sebagai perusahaan jasa maka Telekomunikasi membutuhkan sumber dana. Sumber dana dapat dari sumber modal pinjaman dan sumber modal sendiri.

Salah satu industry yang sangat berkembang pada saat ini adalah industri telekomunikasi. Industry telekomunikasi merupakan industri yang berpengaruh besar terhadap kelancaran kegiatan ekonomi dan bisnis, dengan ini semua informasi dapat diperoleh dengan cepat dan tepat . Terdapat 300 juta nomor yang tercatat di industry telekomunikasi yang berkembang sangat pesat di tanah air, Meskipun tidak semua mencerminkan unique subscribers atau pelanggan yang berbeda. Disisi lain layanan telekomunikasi yang ada pada saat ini masih berfokus pada layanan komunikasi suara, SMS, dan sebagian data yang cenderung semakin meningkat, baik secara angka maupun persentase (Hendraningrat dan setiawan (2017). Dengan majunya atau berkembangnya teknologi yang semakin canggih terdapat banyak masyarakat

Indonesia yang melakukan bisnis online yang melalui beberapa aplikasi social media seperti Facebook, Instrgram, Shopee, bukalapak, dll dengan berbagai macam bisnis, selain itu melalui social media tersebut juga bisa sebagai alat suatu promosi atau iklan agar orang-orang mudah mengetahui dan tertarik. Selain itu pengguna aktif Instagram di Indonesia telah mencapai 45 juta pengguna aktif 2017 pada kuartal pertama (sumber : <https://inet.detik.com/cyberlife/d-3599839/ini-jumlah-pengguna-facebook-dan-instagram-di-indonesia>). Sedangkan penggunafacebook diIndonesiamencapai 130 juta (sumber : <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/04/11berapa-jumlah-pengguna-facebook-di-indonesia>). Tingkat kebutuhan manusia yang semakin tinggi menuntut layanan telekomunikasi yang cepat pula, tidak terlepas oleh ruang dan jarak itu sebabnya, layanan telekomunikasi menjadi kebutuhan yang tidak terlepaskan. Dengan meningkatnya pertumbuhan tersebut tentunya akan meningkatkan pendapatan perusahaan, dan mencerminkan bahwa kinerja perusahaan tersebut bagus.

Secara umum terdapat 11 perusahaan industri telekomunikasi yang ada di Indonesia yaitu PT Bali Towerindo, Bakrie Telecom Tbk, Elang Mahkota Teknologi, XL Axiata Tbk, Smartfren Telecom Tbk, inti Bangun Sejahtera, Indosat Tbk, Inovasi Infracom, Solusi Tunas Pratama, PT Tower Bersama Infrastructure, dan Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, namun yang terdaftar disub sektor telekomunikasi di Bursa Efek Indonesai (BEI) hanya lima perusahaan yang bergerak di bagian telekomunikasi, dengan menggunakan jaringan telekomunikasi yaitu Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk, Indosat Tbk, Smartfren Telecom Tbk, Bakrie Telecom Tbk, XI Axiata (Sumber : <https://www.daftarperusahaan.com/bidang/telekomunikasi>). dengan masing masing pengguna pelanggan operator yang sudah berhasil registrasi berikut table di bawah ini :

Tabel 1Pelanggan Operator

No	Nama Operator	Jumlah Pelanggan Operator
1.	Telekomsel	139.934.665
2.	Indosat Ooredoo	100.538.309
3.	Smartfren Telecom Tbk	588.086
4.	XL Axiata	42.362.769
5.	3 Tri	12.782.993

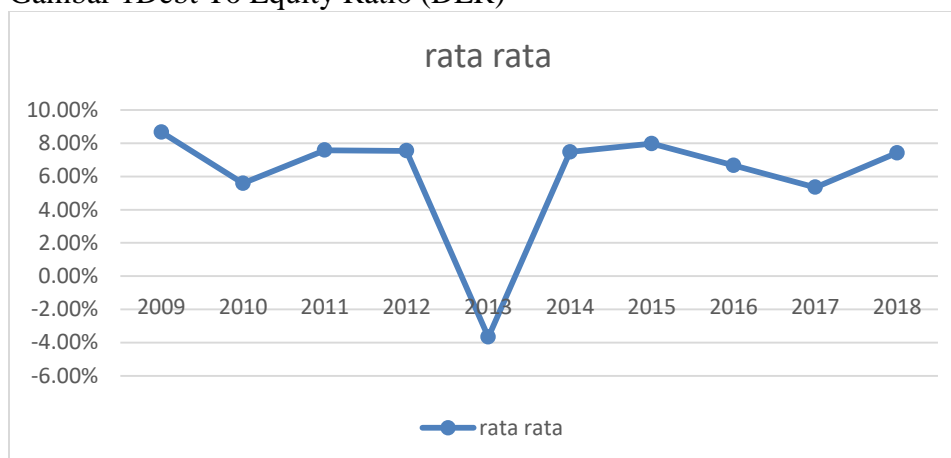
Sumber : kementerian komunikasi dan informatika

Perusahaan yang paling dominan memberikan kontribusi yang baik dari daerah kota hingga kepedesaan adalah jaringan seluler dari PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, dengan pelanggan seluler sebesar 140 juta, serta mobile network 110.381 BTS 3G/4G dengan 29.061 menara/tower. (Sumber : PT.Telcom Indonesia (Persero) Tbk, tahun 2017).Untuk mempertahankan keadaan perusahaan agar tetap survival (bertahan hidup) perusahaan harus mempertahankan struktur keuangan dan struktur modal agar tetap optimal. “Maka dari itu manajer keuangan harus teliti dan berhati – hati dalam menetapkan struktur modal yang diharapkan perusahaan sehingga dapat menambah atau meningkatkan suatu nilai perusahaan dan lebih unggul dalam menghadapi persaingan. Oleh karena itu, untuk menghadapi setiap

persaingan serta membiayai kegiatan operasionalnya setiap perusahaan mesti membutuhkan dana atau modal. Dana tersebut dapat diperoleh dari berbagai macam sumber, baik dari modal perusahaan (modal sendiri) ataupun dari luar perusahaan (modal asing). Dari sebgayaan besar perusahaan sumber dana dari modal sendiri seringkali dirasakan kurang, karena keterbatasan dana yang dimiliki dari internal perusahaan. Akibat dari keterbatasan tersebut banyak perusahaan yang lebih memilih hutang sebagai sumber pendanaan karena sifatnya yang tidak permanen dan lebih murah dibandingkan dengan harus menerbitkan saham baru. Hal tersebut disebabkan karena apabila menerbitkan saham baru akan memperbanyak modal yang di keluarkan. Sumber dana internal perusahaan dapat berasal dari laba di tahan dan depresiasi, sedangkan sumber dana eksternal berasal dari hutang maupun modal sendiri”. Pengaruh struktur modal terhadap perolehan atau tingkat laba dalam perusahaan. Alasannya karena pemilikan struktur modal yang baik akan mempengaruhi profitabilitas (tingkat laba) perusahaan.

Berikut dibawah ini disajikan table dan grafik yang berisi tentang struktur modal pada variable ini yaitu Debt to Equity Ratio (DER) pada periode 2016-2018 dalam penelitian ini guna melihat bagaimana pengaruhnya terhadap laba.

Gambar 1 Debt To Equity Ratio (DER)

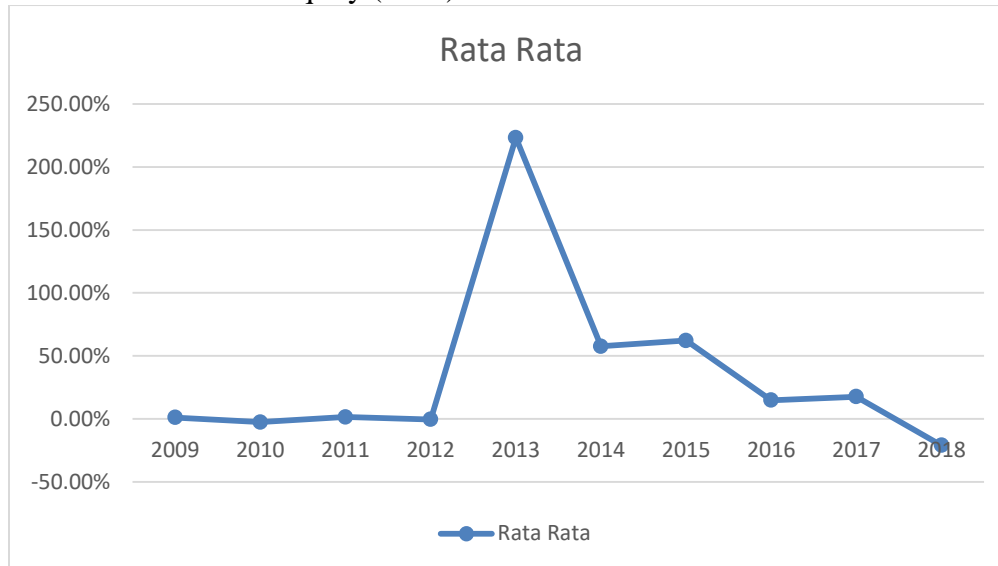


Sumber : www.idx.co.id (data sudah diolah)

Secara keseluruhan rata rata pada Debt to Equity Ratio (DER) mengalami naik turun pada tahun 2013-2018 sebesar -3,67 menjadi 7,42 hal tersebut menandakan besarnya modal dari pihak luar maka perusahaan tersebut memiliki resiko yang semakin tinggi terhadap likuiditas perusahaanya, yang pengaruhnya akan berdampak negatif pada profitabilitas suatu perusahaan. Setiap perusahaan tentu mempunyai tujuan untuk menghasilkan laba atau disebut dengan profitabilitas yang besar bagi perusahaan maupun investor. “Menurut Kasmir (2018:196), Pengertian rasio profitabilitas adalah rasio yang menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan. Rasio ini juga memberikan ukuran tingkat efektivitas manajemen suatu perusahaan. Berikut

dibawah ini disajikan table dan grafik yang berisi tentang profitabilitas Return on Equity (ROE)”.

Gambar 2 Return On Equity (ROE)



Sumber : www.idx.co.id (data sudah diolah)

Secara keseluruhan selama tiga tahun rata rata pada Return on Equity (ROE) relative fluktuatif dimana tahun 2009 sebesar 1,04 tahun 2013 mengalami peningkatan sebesar 1,04 dan pada tahun 2018 mengalami penurunan yang signifikan sebesar -21,06. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kecilnya Debt to Equity Ratio (DER) dan besarnya Return on Equity (ROE) karena apabila Debt to Equity Ratio (DER) besar maka perusahaan tersebut memiliki resiko yang semakin tinggi terhadap likuiditas perusahaannya, sehingga efek utamanya akan menurunnya suatu laba perusahaan. Data empiris mengenai variable DER terhadap ROE dapat dilihat pada table diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata DER pada tahun 2018 sebesar 7,42. Hal tersebut akan berdampak pada ROE pada table 3 nilai rata-rata pada tahun 2018 sebesar -21,06 %. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan memanfaatkan ekuitas yang dimilikinya pada tahun 2018 mempunyai kinerja yang sangat menurun.

Pentingnya perusahaan sektor telekomunikasi karena sektor telekomunikasi adalah salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam pencapaian pertumbuhan ekonomi di Indonesia dan jumlah penyerapan tenaga kerja, mengingat setiap kegiatan yang berkaitan dengan ekonomi harus dilakukan dengan cepat maka dalam sektor telekomunikasi juga harus ditingkatkan menjadi lebih berkualitas dan semakin berkembang. Dengan meningkat atau menurunnya tingkat kuantitas dan kualitas dari telekomunikasi secara otomatis juga tingkat pendapatan ekonomi Indonesia serta jumlah penyerapan tenaga kerja akan sangat dipengaruhi oleh sektor telekomunikasi itu sendiri. Dengan demikian dalam memecahkan masalah yang dialami

perusahaan maka di butuhkan struktur modal yang dapat profitabilitas yang optimal untuk mencapai laba yang dirancang sebagai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis pengaruh struktur modal (DAR, DER LTDtER) terhadap profitabilitas (ROE) pada perusahaan industri telekomunikasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016 - 2018 “.

Kajian Pustaka

Pada penelitian ini untuk struktur modal menggunakan rasio solvabilitas yang artinya rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aktiva perusahaan dibiayai dengan utang. “5Rasio yang digunakan dalam penelitian ini adalah Debt to Equity Ratio (DER), Debt to Asset Ratio (DAR), dan Long Term Debt to Equity Ratio (LTDtER). DAR digunakan untuk mengukur perbandingan antara total utang dengan total aktiva (Kasmir 2018:156). DER digunakan untuk mengukur seberapa besar aktiva perusahaan di biayai oleh kreditur (Kasmir, 2018:157). LTDtER digunakan untuk mengukur rasio antara utang jangka Panjang dengan modal sendiri (Kasmir, 2018:159). Dalam penelitian pengukuran rasio profitabilitas menggunakan rumus Return on Equity (ROE). Return on Equity digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan ekuitas yang dimilikinya (Kasmir, 2018:204)”.

Hubungan Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Return on Asset (ROE) secara teori menurut para ahli : tinggi rendah Debt to Equity Ratio (DER) akan mempengaruhi tingkat pencapaian Return on Equity (ROE) yang di capai oleh perusahaan. “Semakin tinggi Debt to Equity Ratio (DER) menunjukkan semakin besar pula beban perusahaan terhadap pihak luar, hal ini sangat memungkinkan menurunnya Return on Equity (ROE), karena tingkat ketergantungan dengan pihak luar semakin tinggi. Maka pengaruh antara DER dengan ROE adalah negatif, (Brigham dan Houston, 2001). Menurut musthafa (2017 : 85) Struktur modal merupakan perimbangan antara jumlah hutang jangka pendek bersifat permanen, hutang jangka Panjang, saham preferen dan saham biasa. Struktur modal adalah perbandingan antara modal asing atau jumlah hutang dengan modal sendiri” .

“Menurut (Musthafa, 2017:85) Struktur modal adalah perbandingan antara modal asing atau jumlah hutang dengan modal sendiri. Menurut Agus Sartono (2010:225), struktur modal adalah perimbangan jumlah utang jangka pendek yang bersifat permanen, utang jangka Panjang, saham preferen dan saham biasa. Dari beberapa pengertian struktur modal menurut para ahli diatas maka dapat saya simpulkan bahwa struktur modal adalah bauran atau perbandingan antara modal asing dengan modal sendiri yang digunakan perusahaan untuk membiayai aktivitya”.

Rasio – rasio Pengukuran Struktur Modal

Terdapat 3 rasio yang digunakan untuk struktur modal :

Debt to Asset Ratio

“adalah rasio utang yang digunakan untuk mengukur perbandingan antara total utang dengan total aktiva. Berikut rumus untuk mencari DAR dapat digunakan sebagai berikut :

$$\text{Debt to Asset Ratio} = \frac{\text{total debt}}{\text{total asset}} \times 100$$

Debt to Equity Ratio (DER)

Digunakan untuk menilai utang dengan ekuitas. Rasio ini dicari dengan cara membandingkan antara seluruh utang, termasuk utang lancar dengan seluruh ekuitas. Rumus untuk mencari DER dapat digunakan sebagai berikut :

$$\text{Debt to Equity Ratio} = \frac{\text{total debt}}{\text{ekuitas}} \times 100\%$$

Long Term to Equity Ratio (LTDtER)

Digunakan untuk mengukur beberapa bagian dari setiap rupiah modal sendiri yang dijadikan jaminan utang jangka panjang dengan cara membandingkan antara utang jangka panjang dengan modal sendiri. Rumus untuk mencari LTDtER adalah sebagai berikut”:

$$\text{Long Term to Equity Ratio} = \frac{\text{long term debt}}{\text{ekuitas}} \times 100\%$$

2.3 Rasio Profitabilitas

rasio profitabilitas adalah rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan. Pada profitabilitas rasio yang digunakan adalah ROE.

Return on Equity Ratio (ROE)

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 juga sebaliknya. ROE dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Return on Equity Rasio} = \frac{\text{Earning After Interest and Tax}}{\text{Equity}}$$

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pantororing Marusya (2015) menyatakan bahwa menyatakan bahwa DAR DER memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ROA, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marlina Widiyanti (2015) menyatakan bahwa DAR DER LDER berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap ROA. “Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Anom Purbawangsa (2013) menyatakan bahwa DER berpengaruh negative, DAR berpengaruh positif dan signifikan, dan LDER berpengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas ROE. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Basyith (2013) menyatakan bahwa hasil utang jangka pendek koefisien negative dan signifikan untuk perofitabilitas mengkonfirmasi teori pecking-order sedangkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Andreas Michae Holiwono (2016) DAR mempunyai pengaruh positif dan signifikan DER berpengaruh negative signifikan EAR berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap ROE. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajar Ashshidqi (2016) menyatakan bahwa CAR dan DAR memiliki pengaruh negative signifikan, DER memiliki pengaruh positif signifikan terhadap ROE”.

Hipotesis

H1 : Debt to Asset Ratio berpengaruh positif terhadap ROE.

H2 : DER berpengaruh positif terhadap ROE.

H3 : LTDtER berpengaruh positif terhadap ROE.

H4 : DAR, DER dan LDER secara simultan berpengaruh positif terhadap ROE.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah perusahaan industry telekomunikasi yang terdaftar di BEI yang berjumlah 5 perusahaan. “Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yang merupakan metode pemilihan sampel tidak secara acak yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu sehingga diperoleh 5 perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. penelitian ini melibatkan berbagai pengujian data dengan bantuan program SPSS, yaitu: 1) uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas; 2) analisis regresi berganda, 3) uji F, dan 4) uji t dan uji determinasi”.

Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel 2 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ROE	7,0791	43,69677	50
DAR	1,8126	4,23582	50
DER	1,2218	2,08349	50
LTDtER	,1936	3,30861	50

Sumber : diolah dengan SPSS 23

Dari table 2 di atas dijelaskan dapat dijelaskan sebagai berikut. Variabel Debt to Asset Ratio (DAR) mempunyai nilai rata – rata sebesar 1,8126 persen dan standar deviasi adalah sebesar 4,23582 persen. Variabel Debt To Equity Ratio (DER), mempunyai nilai rata – rata sebesar 1,2218 persen dan standar deviasi adalah sebesar 2,08349 persen. Variabel Long Term Debt to Equity Ratio (LDER) mempunyai nilai rata – rata sebesar 0,1936 persen dan standar deviasi

adalah sebesar 3,30861 persen. Variabel profitabilitas (ROE) memiliki nilai rata – rata sebesar 7,0791 persen dan Standar deviasi adalah 43,69677 persen. Keempat variable tersebut dihitung dengan menggunakan jumlah data yang digunakan sebanyak 50 periode

Uji Normalitas

Tabel 3 Ujian Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ROE	,195	18	,070	,911	18	,090
DAR	,189	18	,089	,954	18	,484
DER	,156	18	,200*	,948	18	,389
LTDtER	,120	18	,200*	,958	18	,557

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Output SPSS 23

Tabel 3 menggambarkan hasil pengujian normalitas setelah data outlier dikeluarkan. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai diatas 0,05, dimana variabel ROE mempunyai nilai sebesar 0,70, Variabel DAR mempunyai nilai sebesar 0,089 dan variable DER mempunyai nilai sebesar 0,200 serta variable LTDtER mempunyai nilai sebesar 0,200, sehingga menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk keempat variable adalah berdistribusi normal.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 4

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,823	3,599		10,233	,000
DAR	-2,495	,670	-,242	-3,723	,001
DER	-20,917	1,474	-,997	-14,193	,000
LTDtER	1,736	,885	,131	1,962	,056

a. Dependent Variable: ROE

Tabel 4 menggambarkan hasil regresi berganda dimana variable ROE sebagai variable dependen. Hasil regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$\text{ROE} : 6,823 - 2,495\text{DAR} - 20,917\text{DER} + 1,736\text{LTDtER}$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : Variabel DAR memiliki koefisien regresi bertanda negative sebesar -2,495, hal ini menggambarkan bahwa jika DAR mendapat kenaikan sebesar satu persen maka profitabilitas akan mengalami penurunan sebesar 2,495persen dan begitu juga dengan sebaliknya. Sedangkan untuk variable DER memiliki koefisien regresi dengan tanda negative juga sebesar -20,917 persen, hal ini menunjukkan bahwa jika variable DER mengalami kenaikan sebesar satu persen maka profitabilitas akan mengalami penurunan sebesar 20,917 persen dan sebaliknya. Variabel LTDtER memiliki koefisien regresi dengan tanda positif sebesar 1,736, hal ini menunjukkan bahwa jika variable LTDtER naik sebesar satu persen maka variable profitabilitas akan mengalami kenaikan sebesar 1,736 persen.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14,364	2,457		5,846	,000
DAR	-,354	,458	-,118	-,773	,443
DER	-,670	1,006	-,110	-,666	,509
LTDtER	,623	,604	,162	1,031	,308

Hasil pengolahan

Uji heterokedastisitas adalah menggunakan Uji Glejser. Hasil pengujian seperti yang tergambar pada table 5 menunjukkan bahwa semua hasil mempunyai nilai lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdeteksi atau tidak terjadi masalah terhadap heterokedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 6 Uji Multikolonieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF

,902	1,109
,771	1,297
,848	1,179

Sumber : Output SPSS 23

Tabel 6 menggambarkan hasil pengujian multikolenieritas. Dasar pengambilan keputusan uji multikolenieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolenieritas. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolenieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7 Uji Autokorelasi

Sumber : Output SPSS 23

dw	dl	Du	4-dl	4-du
1,896	1.4206	1.6739	2,5794	2,3261

Pada Tabel 7 menggambarkan hasil uji Autokorelasi. Nilai uji multikorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin Watson. Nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 1,896.

Hasil tersebut kemudian dibandingkan nilai batas bawah dan batas atas, yaitu = $du < dw < 4-dl$. Nilai tersebut jika dibandingkan diperoleh hasil sebagai berikut = $1.6739 < 1,896 < 2,5794$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi antara variabel independen sehingga model layak digunakan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,182a	,033	-,030	12,88583	1,896

a. Predictors: (Constant), LTDtER, DAR, DER

b. Dependent Variable: ROE

Dari ketiga uji asumsi klasik yang digunakan,

menunjukkan bahwa hasil regresi dapat digunakan untuk membuat model persamaan.

4.1 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji ANOVA untuk melihat apakah ketiga variable yang digunakan berpengaruh terhadap ROE, hasilnya menunjukkan bahwa Hipotesis di tolak, dikarenakan nilai signifikan F yang dihasilkan sebesar 0,000. lebih kecil dari nilai alpha 0,05 dan nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 72,236 yang lebih besar dari nilai F_{Tabel} dengan $\alpha = 0,05$ (2,79). “Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (DAR, DER, dan LTDtER) secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (ROE).

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, variable struktur modal yang diukur dengan menggunakan Debt to Asset Ratio (DAR) mempunyai koefisien regresi yang negative, ini berarti bahwa DAR pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diproyeksikan dengan Return On Equity (ROE). Hal ini Ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hasil ini sesuai dengan teori struktur modal, bahwa semakin besar utang akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan, hal ini dikarenakan utang mempunyai beban tetap yang harus dipenuhi yaitu bunga.

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, variable struktur modal yang diukur dengan menggunakan Debt to Equity Ratio (DER) mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diproyeksikan dengan Return On Equity (ROE). Hal ini digambarkan oleh nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada nilai signifikan alpha sebesar 0,05. Perusahaan dengan rasio utang terhadap ekuitas yang tinggi akan mempunyai kecenderungan adanya penurunan profitabilitasnya. Rasio DER yang tinggi akan menyebabkan risiko perusahaan menjadi tinggi pula.

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, struktur modal yang diukur dengan Long Term Debt to Equity Ratio (LTDtER) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diproyeksikan dengan Return On Equity (ROE) pada alpha 0,05. Sedangkan pada alpha 0,1 persen, maka Long Term Debt to Equity Ratio (LTDtER) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diproyeksikan dengan Return On Equity (ROE) Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar 0,056. Return On Equity (ROE) Ketidak signifikanakan LTDtER terhadap ROE dapat dilihat dari nilai rerata LTDtER sebesar 0,19 dengan standard deviasi sebesar 3,31, ini menunjukkan adanya peyebaran yang tidak merata antara short term debt dengan long term debt. Dengan kata lain, pada industry telekomunikasi ini, perusahaan lebih banyak menggunakan short term debt dibandingkan dengan long term debt”.

4.2 Koefisien Dertiminasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908a	,825	,813	18,87163

Sumber : Output Spss 23

Hal ini terlihat dari R sebesar 0,908 atau 90,8%. Angka ini lebih besar dari nilai 50%. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat hubungan antara variabel dependent dan variabel independent dalam kriteria sangat kuat.

Kesimpulan

“Debt to Asset Ratio (DAR) mempunyai berpengaruh negatif signifikan terhadap profitabilitas (ROE) Perusahaan industry telekomunikasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Debt to Equity Ratio (DER) mempunyai berpengaruh negatif signifikan terhadap profitabilitas (ROE) Perusahaan industry telekomunikasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Long Term Debt to Equity Ratio (LTDtER) mempunyai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap profitabilitas (ROE) Perusahaan industry telekomunikasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Debt to Asset Ratio (DAR), Debt to Equity Ratio (DER) dan Long Term Debt to Equity Ratio (LDER) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Profitabilitas (ROE) Perusahaan industry telekomunikasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)”.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, R. Sartono. 2010. Manajemen Keuangan Teori Dan Aplikasi. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE

Agnes, Sawir. 2008. Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.

Atmaja, Lukas Setia. 2008. Teori dan Praktek Manajemen Keuangan. Yogyakarta: Penerbit ANDI

Arifin, Adrianto. 2007. Pengujian Teori Pecking Order Pada Perusahaan-perusahaan Nonkeuangan LQ45 Periode 2001-2005. 2 Desember 2007. 2 april 2019. <http://ssrn.com/abstract=1310471>

Andreas Michael Holiwono. 2016. Pengaruh Struktur Modal Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Manufaktur Sub Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bei (jurnal) <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/17475>. Diunduh 5 mei 2019.

Fitriya Fauzi, Abdul Basyith, M. Idris. 2013. The Determinants of Capital Structure : An Empirical Study of New Zeland-Listed Firms. Asian Journal of Finance & Accounting, 5 (1-18) , 1946-052. <http://dx.doi.org/10.5296/ajfa.v5i2.3740> diunduh 22 april 2019.

Bambang Riyanto. (2008). Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan. Yogyakarta: Penerbit GPFE.

Fitriya Fauzi, Abdul Basyith, Dan Darius Antoni. 2018. Statistik. Depok : Pt Rajagrafindo Persada.

Fitriya Fauzi, Abdul Basyith, Diah Isnaini Asiati, 2019. Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Fajar Ashhiddiqi, Nur Diana, Afifudin. 2016. Analisis pengaruh struktur modal terhadap profitabilitas pada perusahaan LQ45 yang terdaftar di bursa efek Indonesia (jurnal) <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:leAxt6iZTMUJ:riset.unisma.ac.id/index.php/jra/article/download/928/920+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id>. Diunduh 5 mei 2019.

Harahap, Sofyan Syafri. 2015. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Edisi 1-10. Jakarta: Rajawali Pers.

Hendraningrat, Denny Kusuma dan Denny Setiawan. 2017. Roadmap Broadband Indonesia Menuju Era Teknologi 5G. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Hardianti, Dwiputri Apriani. 2017. Pengaruh struktur modal, likuiditas, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur subsektor kosmetik dan keperluan rumah tangga yang terdaftar di bursa efek Indonesia (BEI) periode 2008–2015 (skripsi) <http://digilib.unila.ac.id/25676/2/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>. Diunduh tanggal 7 Mei 2019 pukul 00.36

Kasmir. 2018. Analisis Laporan Keuangan. Edisi 1, cetakan 10. Depok: Rajawali Pers.

Marusya, Pontoring; Mariam Magantar. 2016. Pengaruh Struktur Modal Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Tobacco Manufacturers Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2008-2015. (jurnal) <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/13452>. Diunduh tanggal 28 Maret 2019 pukul 00.01

Musthafa. 2017. Manajemen Keuangan. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta

Wisnala, Vudha; Purbawangsa, Ida Bagus Anom. 2014. Pengaruh Struktur Modal Terhadap Profitabilitas Sebelum Dan Setelah Krisis Global Pada Perusahaan Perbankan Di Bursa Efek Indonesia. (jurnal)

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/6781/5941>. Diunduh tanggal 22 April 2019 pukul 02.36

Widiyanti, Marlina; Friska Dwi Elfina. 2015. Pengaruh Financial Leverage Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Sub Sektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (jurnal) <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs/article/view/3343>. Diunduh tanggal 22 April 2019 pukul 02.36.

Sumber Internet :

sumber : <https://inet.detik.com/cyberlife/d-3599839/ini-jumlah-pengguna-facebook-dan-instagram-di-indonesia>) diunduh tanggal 14 April 2019 pukul 20.35

sumber : <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/04/11/berapa-jumlah-pengguna-facebook-di-indonesia> diunduh tanggal 14 April 2019 pukul 20.35

Sumber : <https://www.daftarperusahaan.com/bidang/telekomunikasi>) diunduh tanggal 14 April 2019 pukul 20.35

www.idx.co.id

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASARAHARJA PUTERA CABANG PALEMBANG

Ibnu Wahyudi

Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email : wahyudiiibnu94@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan untuk melihat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan 3 dimensi komitmen dan 7 dimensi untuk kinerja. Penelitian menggunakan kuantitatif, data dikumpulkan dengan metode survey, dengan menggunakan kuesioner. Populasi terdiri dari 49 karyawan, yang berarti menggunakan total sampling. Peneliti menggunakan Corrected item-Total correlation untuk validitas dan cronbach's alpha untuk reliabilitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kedua variabel maka digunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil pengukuran tersebut ditemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kata kunci : Komitmen Organisasional, Kinerja.

Abstract

This research is focused to see the effect of organizational commitment on the performance of employees of PT. Jasaraharja Putera Palembang Branch. This study uses 3 dimensions of commitment and 7 dimensions for performance. Research using quantitative, data collected by survey method, using a questionnaire. Population consists of 49 employees, which means using total sampling. The researcher uses Corrected item-Total correlation for validity and Cronbach's alpha for reliability. To find out whether or not there is an influence between the two variables, a simple regression analysis technique is used. The measurement results found that organizational commitment has a positive effect on performance.

Keywords: Organizational Commitment, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. “setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Disamping itu sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang dimiliki komitmen yang kuat pada organisasi”.

“Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Newstrom, 2011:223). Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan tersebut di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam

penyelasaan, dan intensi melanjutkan bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat diantara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen”.

“Diketahui bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan oleh komitmen organisasional. semakin tinggi komitmen organisasional seseorang maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan apa bila semakin rendah komitmen organisasional maka akan semakin rendah kinerja karyawan di perusahaan tersebut”.

“PT. JasaRaharja Putera cabang Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang asuransi umum. PT.Jasaraharja Putera cabang Palembang atau yang di kenal JP.INSURANCE memiliki bidang kegiatan usaha yakni menawarkan berbagai layanan produk pertanggungans resiko kerugian kepada para nasabah. Asuransi merupakan suatu perjanjian antara tertanggung atau nasabah dengan penanggung atau perusahaan asuransi”.

“Diketahui bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan oleh komitmen organisasional. semakin tinggi komitmen organisasional seseorang maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan apa bila semakin rendah komitmen organisasional maka akan semakin rendah kinerja karyawan di perusahaan tersebut”.

“PT. JasaRaharja Putera cabang Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang asuransi umum. PT.Jasaraharja Putera cabang Palembang atau yang di kenal JP.INSURANCE memiliki bidang kegiatan usaha yakni menawarkan berbagai layanan produk pertanggungans resiko kerugian kepada para nasabah. Asuransi merupakan suatu perjanjian antara tertanggung atau nasabah dengan penanggung atau perusahaan asuransi”.

“Dengan adanya permasalahan tersebut maka penulis mengambil kesimpulan sementara yakni adanya kekurangan tingkat loyalitas dan rasa tanggung jawab yang di berikan karyawan terhadap organisasi yang mereka jalani sehingga kurangnya komitmen yang mengakibatkan menurunnya kemampuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi”

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasional dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Jasaraharja Cabang Palembang dengan mengangkat judul “Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang”.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komitmen organisasional

“Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi ditingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja disana”.

Indikator-Indikator Komitmen organisasional.

Ada tiga indikator komitmen organisasional yaitu

“Affective komitmen berkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya”.

“Continuance comitment mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari perusahaan/ organisaasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen Continuance karena mereka harus melakukannya”.

“Normative komitmen mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi”.

Kinerja

“Kinerja berasal dari dari pengertian performence. Ada pula yang memberikan pengertian performence sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”.

Indikator-indikator kinerja. Ada tujuh indikator yang menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan seperti berikut :

Tujuan

“Tujuaan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujian menunjukkan kemana kinerja untuk mencapai tujuan”.

Standar

“Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan”.

Umpan balik

“Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar”. “Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan“real goals” atau tujuan sebenarnya”.

Alat atau sarana

“Alat atau sasaran merupakan sumber daya manusia yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjanguntuk mencapai tujuan.

Kompetensi.

“Kompetensi merupakan syarat utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemauan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik”.

Motif

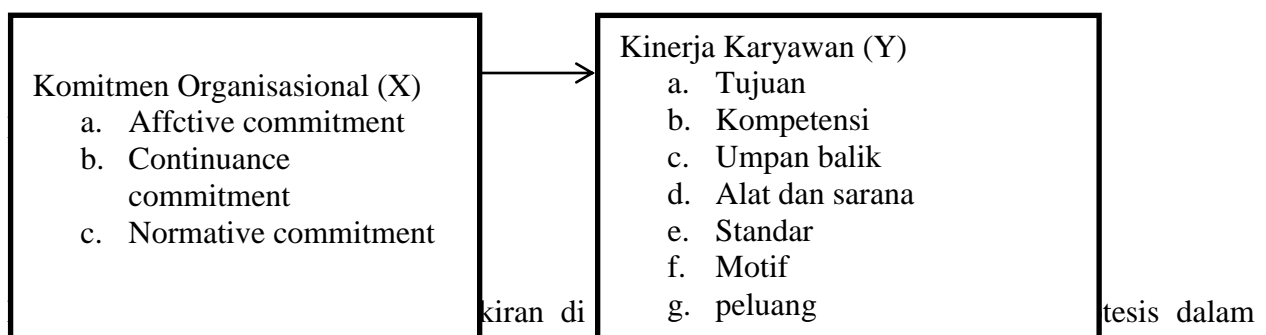
“Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi mitivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan tujuan terjangkau, memintak umpan balik,

memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif”.

Peluang

“Pekerja perlu mendapat kesempatan untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas memprioritaskan lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia”.

Kerangka Pemikiran



penelitian ini sebagai berikut : Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian bertempat di PT.Jasaraharja Putera Cabang Palembang JL. Kapten A.Rivai, No. 18, Sungai Pangeran, kecamatan Ilir Timur. 1, Palembang, Sumatera Selatan 30127”. Ruang lingkup Agar pembahasan bisa terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada maka penulis hanya berfokus pada komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang”.

“Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”(Fitriya Fauzi, Abdul Basyith Dencik dan Diah Isnaini Asiati) .Variabel penelitian yang di digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel independen : “variabel ini sering disebut sebagai sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (X)”.

Variabel dependen : “variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen.dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)”.

Metode Pengumpulan Data.

Data Primer.

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dalam wawancara kepada karyawan di PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang. Maupun observasi lapangan secara langsung, adapun cara pengumpulan data adalah sebagai berikut :

Wawancara

“Penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya secara langsung kepada responden dengan teknik wawancara kepada karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang’.

Kuesioner

“Data yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan untuk menjadi landasan dalam pengambilan keputusan. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu pengumpulan data yang diwakili dengan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti yakni mengenai komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan”.

Data Sekunder.

“Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang di publikasi maupun maupun yang tidak di publikasikan secara umum”.

Populasi.

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan, Populasi penelitian ini jumlah karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang yang berjumlah 49 orang karyawan”.

Sampel.

“Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sensus atau sampling total. sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan Sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. penelitian ini jumlah karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang yang berjumlah 44 orang karyawan”.

Teknik Pengumpulan Variabel.

“Alat untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penelitian, yang selanjutnya disebut penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadisebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan”.

Uji Validitas

“menganalisis yaitu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, uji validitas untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. kuesioner akan dikatakan valid apabila apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diungkapkan oleh kuesioner tersebut.

Uji reliabilitas

“mengemukan tentang reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang dinyatakan reliabilitas apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasil mengemukan yaitu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi objek penelitian kan data yang sama, atau sekelompok data yang diperoleh dua yang menunjukkan data yang tidak berbeda”.

Metode analisis data

Metode kuantitatif

“Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode interpretative karena data hasil penelitian karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan dilapangan”.

analisis Regresi Sederhana.

“regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen” (Fitriya Fauzi, Abdul Basyith Dencik dan Diah Isnaini Asiati). Perumusan umum regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

Y = Variabel kinerja

$$Y = a + bX + e$$

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkat atau penurunan)

X = Variabel komitmen organisasional

e = Standar Error.

Hipotesis

“Analisis uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara masing-masing variabel independen (komitmen organisasional) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji t untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel indenpenen terhadap variabel dependen”.

“Ho : b1 = 0, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara organisasional terhadap kinerja”.

“Ha : b1 ≠ 0, berarti ada pengaruh secara signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja”.

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

“Uji validitas yang digunakan yaitu analisis scale yang melihat tabel item- total statistic dan pada kolom Corrected item-Total corelation kemudian dibandingkan dengan r tabel (5%). Dikatakan valid jika nilai Corrected item-Total corelation > t tabel = 0,361”.

Tabel 4.8.1.3 Uji validitas komitmen organisasional yang ketiga.

Variabel X			
Komitmen	rhitung	rtabel	Keterangan
Pernyataan 2	0,470	0,361	Valid

Pernyataan 3	0,545	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,739	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,399	0,361	Valid

“Dari hasil uji validitas ketiga tidak terdapat lagi pernyataan yang tidak valid dikarenakan semua pernyataan 2,3,4 dan 5 nilai rhitung lebih besar dari rtabel 0,361. Maka pernyataan yang dinyatakan valid siap dianalisis”.

Tabel 4.8.1.5 Uji validitas kinerja yang kedua

Variabel Y			
Kinerja	Rhitung	rtabel	Keterangan
Pernyataan 3	0,542	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,572	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,556	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,505	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,488	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,427	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,488	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,419	0,361	Valid

“Dari hasil uji validitas ketiga tidak terdapat lagi pernyataan yang tidak valid dikarenakan semua pernyataan 3,4, 6, 7, 8, 12, 13 dan 14 nilai rhitung lebih besar dari rtabel 0,361. Maka pernyataan yang dinyatakan valid siap dianalisis”.

Uji Reliabilitas.

“Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrument sejauh mana instrument tersebut dapat dipercaya. Pengujian cronbach’s Alpha yang digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan masing-masing angket variabel. Metode pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah metode alpha cronbach. Koefisien cronbach alpha menunjukkan sejauh mana kekonsistenan responden dalam menjawab instrumen yang dinilai. Suatu instrumen dikatakan reliable apabila cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,60”. Berikut hasil uji dari reliabilitas pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8.2 Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Komitmen	0,740	Reliable
Kinerja	0,806	Reliable

“Dari variabel diatas dapat dilihat dari Cronbach’ Alpha untuk semua variabel dengan nilai lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa istrument penelitian telah reliable atau dengan kata lain dapat diterima”.

Analisis Deskripti

Variabel Komitmen organisasional (X).

Tabel 4.9.1 Frekuensi Tabel Komitmen Organisasional.

1. Komitmen organisasional

NO	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	RR	TS	ST		
		5	4	3	2	1		
1	Pernyataan 1	10	29	5			181/44	4,13
		31,80%	63,60%	4,50%				
2	Pernyataan 2	11	29	4			183/44	4,15
		25%	65%	9,10%				
3	Pernyataan 3	13	24	7			181/44	4,11
		29,5,%	54,5	15,9				
4	Pernyataan 4	10	27	7			179/44	4,06
		22,70%	61,40%	15,90%				
5	Pernyataan 5	11	28	5			182/44	4,13
		25%	63,6	11,4				
6	Pernyataan 6	14	28	2			188/44	4,27
		36,40%	61,40%	2,30%				
Jumlah							1.104	25,06
Rata-rata keseluruhan							184	4,17

“Dilihat pada tabel diatas, pernyataan yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan rata-rata 4,27 Sedangkan pernyataan nomor 4 yang terendah dengan rata-rata 4,06”.

Variabel kinerja (Y)

Tabel 4.9.2 Frekuensi Tabel kinerja.

2. KINERJA KARYAWAN								
NO	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	RR	TS	ST		
		5	4	3	2	1		
1	Pernyataan 1	13	30	1			188/44	4,27
		30%	68,20%	2,30%				
2	Pernyataan 2	15	28	1			190/44	4,31
		34,10%	63,60%	2,30%				
3	Pernyataan 3	8	33	3			181/44	4,11
		18,20%	75%	6,80%				
4	Pernyataan 4	8	34	2			182/44	4,13
		18,20%	77,30%	4,50%				
5	Pernyataan 5	9	33	2			183/44	4,15
		20,50%	75%	4,50%				
6	Pernyataan 6	12	30	2			186/44	4,22
		27,30%	68,20%	4,50%				
7	Pernyataan 7	12	31	1			187/44	4,25
		27,30%	70,50%	2,30%				

8	Pernyataan 8	8	34	2			182/44	4,13
		18,20%	77%	4,50%				
9	Pernyataan 9	7	37				183/44	4,15
		15,90%	84,10%					
10	Pernyataan 10	10	34				186/44	4,22
		22,70%	77,30%					
11	Pernyataan 11	19	22	3			192/44	4,36
		43,20%	50%	6,8				
12	Pernyataan 12	12	28	4			184/44	4,18
		27,30%	63,60%	9,10%				
13	Pernyataan 13	8	35	1			183/44	4,15
		18,20%	79,50%	2,3				
14	Pernyataan 14	10	32	2			184/44	4,18
		22,70%	72,70%	4,5				
Jumlah							2.591	58,81
Rata-rata keseluruhan							185,07	4,2

Berdasarkan Variabel kinerja karyawan terdapat nilai rata-rata yang tertinggi yakni dengan nilai presentase sebesar 4,36 yang terdapat pada pernyataan nomor 11

Analisis Regresi sederhana.

Tabel 4.10 Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,103	,485		8,455	,000
	Komitmen.organisasio nal	,015	,116	,020	,128	,899

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data primer (kuesioner), diolah SPSS (2019)

Berdasarkan tabel tersebut terdapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,103 + 0,015 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 4,103 , menunjukkan bahwa jika komitmen adalah 0, maka kinerja maka kinerja karyawan nilainya 4,103.

0,015 merupakan nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen kerja sebesar 1 point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,015.

Hipotesis : Berdasarkan output pada tabel diketahui bahwa nilai sig. Dari komitmen organisasional sebesar 0,899 > 0,05 , artinya tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya didapatkan nilai t hitung sebesar 0,128 dan nilai t tabel sebesar 2,018,

artinya bahwa t hitung $>$ t tabel, sehingga dikatakan komitmen organisasional tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. namun pada penelitian ini, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan hasil t hitung adalah plus.

Pembahasan : “Tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang. Akan tetapi Hasil uji t menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang dengan nilai t hitung $0,128 > 2,018$ dikarenakan hasil t hitung adalah plus”.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan.

Berdasarkan uraian dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka menarik kesimpulan. Adapun kesimpulannya sebagai berikut :

“Berdasarkan output pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai sig. Dari komitmen organisasional sebesar $0,899 > 0,05$, artinya tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya didapatkan nilai t hitung sebesar $0,128$ dan nilai t tabel sebesar $2,018$, artinya bahwa t hitung $>$ t tabel, sehingga dikatakan komitmen organisasional tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan”.

“Hasil uji t menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang dengan nilai t hitung $0,128 > 2,018$ dikarenakan hasil t hitung adalah plus”.

6. Referensi.

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Fauzi Fitriya, Abdul Basyith Dencik dan Diah Isnaini Asiati. 2019. Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akutansi. Jakarta Selatan. Salemba Empat.

Kristanty Nadapdap. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. Jurnal. Universitas Methodist Indonesia.

Melizawati. 2015. Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indotirta Abadi digembong Pasuruhan). Jurnal. Unversitas Negeri Surabaya.

Purnomo, 2017. Analisis Statistik Ekonomi dan bisnis Dengan SPSS. Ponogoro: CV. Wade Group.

Ranty Saptitri. 2016. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekan Baru . Jurnal. Universitas Riau.

Sri gustina Fatmawati. 2017. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. Jurnal. Universitas Islam Sumatera Utara.

Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis. (Cetakan ke-17) Bandung: Alfabeta.

Veronica Mercy Adil, Greis M. Sendow dan Genita G. Lumintang. 2017. Pengaruh Komitmen organisasional, Disiplin kerja Dan Kompensasi Non Finan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Wibowo, 2016. Prilaku Dalam Organisasi. (Edisi Ke-2) Yokyakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. (Edisi Ke-5) Yogyakarta: Rajawali Pers.

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT ASAM TBK

1Iis Agustin, 2Wiwin Agustian

1Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

Email : iisagustinazwar@gmail.com,

2Dosen Ekonomi dan Bsnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email : wiwinagustian@binadrama.ac.id

Abstract

The Effect of Training and Motivation on Employee Performance at PT. Bukit Asam Tbk. This research was conducted at PT. Bukit Asam Tbk, which uses the questionnaire method (questionnaire) and library study. This study aims to determine the variables, namely training and motivation as independent variables on the performance of employees as dependent variables. By using data sources including primary data, secondary data, population and sample. And using a validity and reliability measurement tool to measure validity and reliability, then using data analysis methods using multiple linear analysis used to determine the effect between independent variables and dependent variables in a manner simultaneous and partial, using the hypothesis test in the form of a t-test that is used to determine the extent to which the independent variables are simultatively able to explain the dependent variable. And the coefficient of determination that measures how far the ability of the model in explaining the variation of the dependent variable. Analysis of the data in this study using SPSS 22.0 from the results of the study, seen partially by t test that the training effect 0.001 and motivation of 0.000 means that there is a significant influence between the training and motivation variables on the performance of the employees of PT. Bukit Asam Tbk.

Keywords: Training, Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

“Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaan terutama di bagian SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan di tuntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas”.

”Dalam kegiatan operasionalnya, PT Bukit Asam Tbk senantiasa melakukan berbagai kegiatan untuk mengembangkan kemampuan dan prestasi karyawan melalui kegiatan seperti Pelatihan yang berguna untuk meningkatkan kemampuan karyawannya agar lebih berkompeten dan mampu melaksanakan tugas serta kewajiban yang merupakan tanggung jawabnya. Peningkatan

kemampuan dan kecakapan karyawan dalam menjalankan tugasnya, merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan agar mampu bersaing dalam usahanya”.

“Penelitian ini dibuat untuk menilai kedua hal tersebut, yaitu pelatihan dan motivasi kerja karyawan. Sejauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk”.

Rumusan Masalah

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

Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk ?

Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk ?

Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2012:1) “Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi”.

“Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya”.

Pengertian Pelatihan

”Pelatihan adalah proses mengajar pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”. Dessler (2015:284).

Sunyoto (2012:137) menyatakan bahwa “pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan efisiensi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja”

Indikator pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu:

Instruktur

“Meningatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para peneliti yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkomponen”.

Kualifikasi/ komponen yang memadai.

Memotivasi peserta.

Kebutuhan umpan balik.

Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

Semangat mengikuti pelatihan.

Keinginan untuk memperhatikan.

Metode

“Metode pelatihan akan menjamin akan berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan”.

Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.

Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

Materi

“Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan”.

Menambah kemampuan.

Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan.

Tujuan Pelatihan

“Pelatihan merupakan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan”.

Keterampilan peserta pelatihan.

Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

Pengertian Motivasi

“Motivasi adalah proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan”. Menurut Robbins (2014).

Indikator Motivasi Kerja

Dimensi motivasi kerja menurut Robbins (2007) adalah sebagai berikut:

Aktualisasi diri

“Adalah kebutuhan naluri pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa”.

Penghargaan

“Adalah sesuatu yang diperoleh seseorang karena telah berhasil mendapatkan sesuatu setelah memberikan kontribusi”.

Kebutuhan social

“Adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat”.

Kebutuhan rasa aman

“Adalah jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, bebas dari rasa takut dan cemas”.

Kebutuhan fisik

“Adalah kebutuhan akan kekuatan, percaya diri, dan kemandirian”.

Pengertian Kinerja karyawan

“Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan padanperusahaan yang dapat didefinisikan dari hasil kerja karyawan”. (Menurut Methis dan Jackson (2006:78).

Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

Kualitas Kerja

“Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang harusnya dikerjakan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu perkerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan”.

Kuantitas Kerja

“Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai berkerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang sisesuaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksan sesuai dengan tujuan perusahaan”.

Tanggung jawab

“Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya da tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya”.

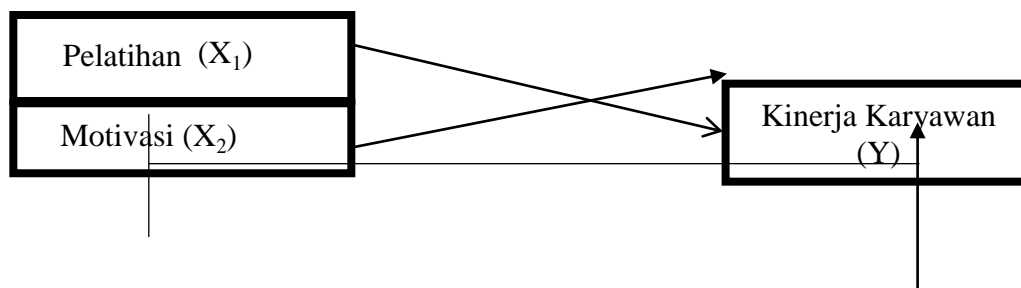
Kemampuan berkerjasama

“Pegawai mampu berkerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan”.

Inisiatif

“Yaitu dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan perkerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai”.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Hipotesis

Dari kajian teori, peneliti terdahulu dan kerangka pemikiran maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1 = diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk.

H2 = diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk.

H3 = diduga terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian

Objek Penelitian ini dilakukan di PT. Bukit Asam (persero) Tbk yang beralamatkan di Jl. Parigi No.1 Tanjung Enim 31716, Sumatra Selatan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu kuesioner, kuesioner yaitu teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan studi perpustakaan, "yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian".

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu pengambilan jumlah responden (sampel) dilakukan dengan melalui teknik sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

"Analisis linear berganda yang digunakan oleh peneliti, penelitian ini untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)".

" $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ "

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien Regresi

X₁, X₂ : Variabel Bebas (Pelatihan dan Motivasi)

X₁ : Pelatihan

X₂ : Motivasi

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner”. “Koesioner akan dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang diungkap oleh kuesioner tersebut”. (Sugiyono 2013;455)

Kriteria keputusan uji validitas adalah “sebagai berikut :

“Jika r hitung : $>$ r tabel maka kuesioner valid”.

“Jika r hitung : $<$ r tabel maka kuesioner tidak valid”.

Uji Realiabilitas

“Uji realiabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak”. “Koesioner dikatakan reliabel jika dilakukan pengukuran berulang-ulang dan akan mendapatkan hasil yang sama” (Sugiyono 2013;456)

Intrument dinyatakan valid apabila reliable Cronbach Alpha $>$ 0,6, semangkin kecil kesalahan tingkat pengukuran mangkin reliable alat pengukur.

Uji t (Parsial)

“Uji t (parsial) adalah “digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y secara sendiri-sendiri (parsial) maka menggunakan uji t adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut” :

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen”

“Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan independen secara individual terhadap variabel dependen”

Uji f (Simultan)

“Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 X2 terhadap Y secara bersama-sama (Simultan) maka digunakan uji f. Adapun kriteria pengujian uji f adalah sebagai berikut”:

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikansi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen”.

“Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima tidak berarti ada pengaruh signifikansi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

“Sejarah singkat berdirinya PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim tidak terlepas dari adanya peristiwa pengambilalihan atau nasionalisasi perusahaan-perusahaan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia. sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 3 Tahun 1960, jo pengumuman Menteri Urusan Pendapatan, Pembiayaan dan Pengawasan RI No. 12631/BUM II tanggal 9 Februari 1960”.

“PT. Bukit Asam Tbk pertambangannya terletak di Tanjung Enim Provinsi Sumatra Selatan, perusahaan ini dulu di zaman pemerintah Hindia Belanda tahun 1919 kegiatannya menggunakan metode penambangan terbuka-p (open pit mining) di wilayah operasi pertama di Tambang Air

Laya. Pada tahun 1923 operasinya berubah dengan metode penambangan bawah tanah (underground mining) hingga tahun 1940 dan produksi untuk kepentingan komersial dimulai pada tahun 1938”.

“Setelah kemerdekaan statusnya berubah menjadi Pertambangan Nasional dan pada tahun 1950 Pemerintahan Republik Indonesia mengesahkan pembentukan Perusahaan Negara Tambang Arang Bukit Asam (PNTABA), dan pada tahun 1981 PNTABA berubah setatusnya menjadi Perusahaan Terbatas dengan nama PT Tambang Batubara Bukit Asam terbuka pada tahun 1990 dan bertepatan dengan adanya program Nasional Pemerintah mengembangkan ketahanan energy nasional dengan mengembangkan briket batubara pada tahun 1993. Selanjutnya pada tanggal 23 Desember 2002 persero mencatatkan dirinya sebagai perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia dengan kode “PTBA” (PT Bukit Asam)”.

“Lokasi pusat perkantoran PT Bukit Asam Tbk berada di jalan Jurang Parigi Dalam No. 1 Talang Jawa Tanjung Enim, Kecamatan Lawang kidul, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatra Selatan dan lokasi laboratorium Penguji Batubara dan Analisa Masalah Dampak Lingkungan (AMDAL) berada di jalan Parigi Dalam No. 4 Talang Jawa, Tanjung Enim”.

Lokasi kuasa penambangan yang dimiliki PT Bukit Asam Tbk unit penambangan Tanjung Enim dan sekitarnya seluas ± 7700 Ha. Wilayah tersebut berada pada posisi (103° 45’ - 103° 50’) Bujur Timur dan (3° 42’ 30’’ - 4° 47’ 30’’) Lintang selatan. Area Tambang Air Laya (TAL) terdiri dari 560 Ha daerah pengalihan dan 650 Ha daerah penimbunantahan yang berjarak ± 5 Km sebelah utara lokasi pengalihan.

Visi dan Misi

“Misi PT. Bukit Asam Tbk. memiliki visi untuk menjadi perusahaan energi kelas dunia yang peduli lingkungan”.

“Dengan visi tersebut diharapkan Misi PT. Bukit Asam Tbk. mampu mengelola sumber dengan mengembangkan kompetensi korporasi dan keunggulan insani untuk memberikan nilai tambah maksimal bagi stakeholder dan lingkungan”.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil analisis diatas yang sudah diuraikan dapat ditarik kesimpulannya pada pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Untuk hasil dari perhitungan penelitian melibatkan 55 karyawan sebagai responden penelitian dari penulis, yang dapat memberikan informasi dari variabel Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Pada tabel uji validasi yang dapat diketahui bahwa pada variabel Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan mempunyai nilai r hitung yaitu lebih dari r tabel yaitu sebesar 0,266. “Sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator pernyataan yang ada pada penelitian ini dikatakan valid. Dari tabel uji reliabilitas juga dapat diketahui masing-masing dari variabel dari antara Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan diperoleh nilai cornbarch alpha lebih besar $> 0,60$ ”. Dengan begitu maka hasil dari uji relibilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliebel. Dan dari pengujian analisis linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dimana konstanta positif sebesar 1,391 yang menunjukkan bahwa

pada setiap kenaikan variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) secara konstan akan meningkatkan Kinerja Karyawan secara baik. Sebesar 1,391 koefisien regresi Pelatihan (X1) bernilai sebesar 0,244 yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan skor Pelatihan akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,244. Koefisien regresi Motivasi (X2) bernilai positif yang sebesar 0,876 yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan skor Motivasi akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,876. Hal ini berarti besarnya variabel yang mempengaruhi variabel bebas (Pelatihan dan Motivasi) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 96,9%. Sedangkan untuk sisanya sedangkan sisanya adalah $100 - 96,9\% = 3,1\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini seperti pemberian kepemimpinan, insentif karyawan, loyalitas karyawan dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji T bahwa hipotesis 1 menyatakan bahwa untuk variabel Pelatihan (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). pada uji juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Pelatihan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk.

Pengaruh Faktor Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk.

Berdasarkan hasil analisis penulis didapat bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa adanya tujuan dari pelatihan dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan dan dalam penelitian ini karyawan juga harus memahami materi pelatihan yang telah diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Untuk variabel X1 Pelatihan memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hubungan positif dan memiliki pengaruh yang signifikan yang dibuktikan melalui uji T dan nilai uji T hitung sebesar 3,386 dengan nilai signifikan yang berjumlah sebesar 0,001.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk.

“Motivasi merupakan suatu usaha untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya dengan berpedoman pada suatu standar keunggulan”. Kinerja karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi menunjukkan karakteristik, seperti menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi. Untuk variabel X2 Motivasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hubungan positif dan memiliki pengaruh yang signifikan yang dibuktikan uji T dan nilai uji T hitung sebesar 9,695 dan dengan nilai signifikan yang berjumlah sebesar 0,000.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV dapat disimpulkan sebagai berikut:

Ada pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam Tbk, yang dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis dimana signifikan $0,001 < 0,05$.

Ada pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT> bukit Asam Tbk, yang dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis dimana $0,000 < 0,05$.

Terdapat pengaruh secara simultan Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam Tbk, yang dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis dimana signifikan $0,000 < 0,05$.

Terdapat pengaruh secara simultan Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam Tbk. Dengan R square 96,9 sisanya 3,1 % dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini seperti pemberian kepemimpinan, insentif karyawan, loyalitas karyawan dan lainsebagainya.

REFERENSI

- [1] Dessler, Gery. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Managemen: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Robbins, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks.
- [5] Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Center For Academic Publishing Service: Yogyakarta.
- [6] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.

***ANALISIS LAPORAN ARUS KAS UNTUK MENILAI KINERJA KEUANGAN
PADA PT SINARMAS MULTIFINANCE TBK
(STUDI KASUS : PT SINARMAS MULTIFINANCE TBK PRABUMULIH)***

Ines Noprianti¹, Andrian Noviardy²

Fakultas Ekonomid dan Bisnis, Universitas Bina Darma

inesnpyt2911@gmail.com; andrian.noviardy@binadarma.ac.id

ABSTRACT

Financial performance is a picture of the company's financial condition in a certain period both regarding aspects of fund raising and fund distribution, which are usually measured by indicators of capital adequacy, liquidity, and profitability. The cash flow statement is a report that provides relevant information about the company's ability to earn profits and the company's liquidity conditions in the future. Therefore, cash is an important factor that needs special attention. To measure the financial performance of PT. Sinarmas Multifinance Tbk. Used efficiency ratio and sufficiency ratio. The problem in this study is how the level of financial performance of PT Sinarmas Multifinance is measured using a cash flow statement analysis in the form of ratios. Based on the results of the study it can be seen that the financial performance of PT. Sinarmas Multifinance Tbk. if analyzed using the Cash Flow Statement for the period 2016-2018 it is said to be bad, because of the 9 ratios observed there are only 2 ratios that show good performance, namely the ratio of the Long Term Debt Ratio from 2016-2018 and the ratio of the Operations index in 2016

Keywords:, Financial Performance, Efficiency Ratio, Sufficiency Ratio.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Masalah keuangan adalah salah satu fenomena vital bagi perusahaan untuk mengembangkan perusahaan tersebut. Seperti diketahui bahwa perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin. Namun, keberhasilan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan serta mempertahankan keuntungan tersebut tidak terlepas dari peran manajemen keuangan perusahaan itu sendiri. Setidaknya perusahaan mempunyai kinerja keuangan yang sehat serta efisien dalam memperoleh keuntungan. Dengan demikian, kinerja keuangan salah satu faktor terpenting perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis, sehingga perusahaan wajib mempertahankan kesehatan kinerja keuangannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah yaitu :

“Bagaimanakah tingkat kinerja keuangan PT Sinarmas Multifinance yang diukur dengan menggunakan analisis laporan arus kas dalam bentuk rasio?”

KAJIAN LITERATUR

Landasan Teori

Pelatihan

Dari penjelasan menurut para ahli, maka dapat diambil kesimpulannya bahwa arti kas adalah aset yang berbentuk dalam segi uang ataupun bukan uang yang bisa dipergunakan untuk membayar kewajiban perusahaan dan merupakan harta yang sangat likuid atau sangat lancar. Dan kas yang terdapat pada perusahaan merupakan kas kecil.

Laporan Arus Kas

laporan arus kas menurut Skousen dkk (2009:284), “Laporan arus kas (cash flowstatement) adalah laporan keuangan yang melaporkan jumlah kas yang diterima dan dibayar oleh suatu perusahaan selama periode tertentu”.

Laporan arus kas memberikan informasi yang relevan tentang penerimaan dan pengeluaran arus kas suatu perusahaan selama periode tertentu dengan mengklasifikasikan transaksi pada kegiatan : operasi, pembiayaan dan investasi” (Harahap, 2010:257).

Kinerja Keuangan

Menurut Jumingan (2006:239) “kinerja keuangan merupakan penjelasan kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu terkait berbagai aspek seperti penghimpunan dan penyaluran dana berdasarkan indikator kecukupan modal, likuiditas dan profitabilitas”.

Menurut Mulyadi (2007:2) “kinerja keuangan merupakan penentuan efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan secara periodik berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan”.

Penelitian Terdahulu

“Akhmad Edi Mukhtarom melakukan penelitian tentang Analisis laporan arus kas untuk menilai kinerja keuangan dan koperasi keuangan republik indonesia pada kabupaten tegal. Hasil penelitian menunjukkan dari tahun 2012, 2013, 2014 semua rasio bernilai negatif kecuali pada Rasio Cakupan Arus Dana yang bernilai Positif dan hanya pada tahun 2012 saja yang mampu memenuhi semua kewajiban”.

“Lia Agustina melakukan penelitian tentang Analisis Laporan Arus Kas Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pada PT Gudang Garam Tbk Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Hasil

penelitian menunjukkan Berdasarkan keseluruhan dari hasil analisis rasio likuiditas keuangan, fleksibilitas keuangan dan arus kas bebas PT Gudang Garam, Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia kinerja keuangan perusahaan belum baik. Karena hasil analisis rasio cenderung di bawah rata-rata”.

“Hendry Andres Maith melakukan penelitian tentang Analisi Laporan Keuangan Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Pada PT Hanjaya Mandala Sampoerna, Tbk. Hasil menunjukkan Rasio Likuiditas perusahaan berada dalam keadaan yang baik, Rasio Solvabilitas perusahaan berada pada posisi Insolvable, Rasio Aktivitas perusahaan dikatakan baik, Rasio Profitabilitas perusahaan dalam posisi yang baik.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini di PT Sinarmas Multifinance yang berlokasi di Jalan jendral sudirman no. 70-71. Kecamatan Muara Dua Kelurahan Prabumulih Timur Kota Prabumulih, Sumatera Selatan 31113.

Subjek Penelitian

Subjek yang diteliti adalah Laporan Arus Kas PT. Sinarmas Multifinance Tbk Prabumulih.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan” (Sanusi, 2014:87). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Laporan Arus Kas pada PT. Sinarmas Multifinance Tbk. Sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih”(Sanusi,2014:87). Sampel pada penelitian ini adalah Laporan Arus Kas PT. Sinarmas Multifinance pada tahun 2016-2018.

Sumber dan Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Menurut Sugiyono, (2008:402) “data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menurut Narimawati, (2008:98) “data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Berdasarkan tipe penelitian ini adalah data kuantitatif”. Menurut Kuncoro, (2009:145) “data kuantitatif adalah data yang diukur dalam bentuk angka”.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut Nazir (1988:63) “metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Alat Analisis Rasio Laporan Arus Kas

Efficiency ratio

Cash Flow adequacy

Long T	<i>Cash From Operations</i> <i>Long Term Debt Paid + Purchases Of Asset + Dividend Paid</i>
Divide	<i>Long Term Debt Payment</i> <i>Cash From Operations</i>
Reinve	<i>Dividend</i> <i>Cash From Operations</i>
	<i>Purchahse Of Fixed Assets</i> <i>Cash From Operations</i>

Debt Coverage

$$\frac{\text{Total Debt}}{\text{Cash From Operations}}$$

Deprec

Sufficiency ratio atau Rasio Kecakupan
Cash Flow to sales

$$\frac{\text{Cash From Operation}}{\text{sales}}$$

Cash F

$$\frac{\text{Cash From Operation}}{\text{Total Assets}}$$

Operations

$$\frac{\text{Cash From Operation}}{\text{Income From Continuing Operations}}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Efficiency Ratio dan Sufficiency Ratio

Berikut ini akan dijelaskan analisis efficiency ratio dan sufficiency ratio PT. Sinarmas Multifinance Tbk. selama periode 2016 sampai dengan 2018.

Efficiency ratio

Cash Flow Adequacy

No	Tahun	Cash From Operation	Long Term Debt Paid	Purchases Of Asset	Devidend Paid
1	2016	705.588	1,499,915	15,629	5,664
2	2017	1.286.007	4,415,230	28,133	4,549
3	2018	790.441	5,245,431	23,579	4,647

Tahun 2016

$$\text{CFA} = \frac{705.588}{1.499.915 + 15.629 + 5.664} = 0,46$$

Pada tahun 2016, Cash Flow Adequacy sebesar 0,46.

Tahun 2017

$$\text{CFA} = \frac{1.286.007}{4.415.230 + 28.133 + 4.549} = 0,29$$

Pada tahun 2017, Cash Flow Adequacy sebesar 0,29.

Tahun 2018

790.441

$$\text{CFA} = \frac{5.245.431 + 23.579 + 4.647}{790.441} = 0,15$$

Pada tahun 2018, Cash Flow Adequacy sebesar 0,15.

Long Term Debt Ratio

No	Tahun	Long Term Debt Payment	Cash From Operations
1	2016	1,499,915	705.588
2	2017	4,415,230	1.286.007
3	2018	5,245,431	790.441

Tahun 2016

1.499.915

$$\text{Long Term Debt Payment} = \frac{1.499.915}{705.588} = 2,13$$

Pada tahun 2016, diperoleh Long Term Debt Payment sebesar 2,13.

b. Tahun 2017

4.415.230

$$\text{Long Term Debt Payment} = \frac{4.415.230}{1.286.007} = 0,0011 = 3,43$$

Pada tahun 2017, diperoleh Long Term Debt Payment sebesar 3,43.

c. Tahun 2018

5.245.431

$$\text{Long Term Debt Payment} = \frac{5.245.431}{790.441} = 0,0015 = 6,64$$

Pada tahun 2018, diperoleh Long Term Debt Payment sebesar 6,64.

Dividend Payment

No	Tahun	Dividend Payment	Cash From Operations
1	2016	5,664	705.588
2	2017	4,549	1.286.007
3	2018	4,647	790.441

Tahun 2016

5.664

$$\text{Dividend Payment} = \frac{5.664}{705.588} = 0,80$$

Pada tahun 2016 diperoleh Dividend Payment sebesar 0,80.

b. Tahun 2017

4.549

$$\text{Dividend Payment} = \frac{4.549}{1.286.007} = 0,35$$

Pada tahun 2017 diperoleh Dividend Payment sebesar 0,35.

c. Tahun 2018

4.647

$$\text{Dividend Payment} = \frac{4.647}{790.441} = 0,59$$

Pada tahun 2018 diperoleh Dividend Payment sebesar 0,59.

Reinvestment

No	Tahun	Purchase Of Fixed Assets	Cash From Operations
1	2016	86,280	705.588

2	2017	98,739	1.286.007
3	2018	93,053	790.441

Tahun 2016

$$\text{Reinvestment} = \frac{86.280}{705.588} = 0,12$$

Pada tahun 2016 diperoleh Reinvestment sebesar 0,12.

b. Tahun 2017

$$\text{Reinvestment} = \frac{98.739}{1.286.007} = 0,08$$

Pada tahun 2017 diperoleh Reinvestment sebesar 0,08.

c. Tahun 2018

$$\text{Reinvestment} = \frac{93.053}{790.441} = 0,12$$

Pada tahun 2018 diperoleh Reinvestment sebesar 0,12.

Debt Coverage

No	Tahun	Total Debt	Cash From Operations
1	2016	3.003.638	705.588
2	2017	4.413.890	1.286.007
3	2018	5.235.729	790.441

Tahun 2016

$$\text{Debt Coverage} = \frac{3.003.638}{705.588} = 4,27$$

Pada tahun 2016 diperoleh Debt Coverage sebesar 4,27.

b. Tahun 2017

$$\text{Debt Coverage} = \frac{4.413.890}{1.286.007} = 3,43$$

Pada tahun 2017 diperoleh Debt Coverage sebesar 3,43.

c. Tahun 2018

$$\text{Debt Coverage} = \frac{5.235.729}{790.441} = 6,62$$

Pada tahun 2018 diperoleh Debt Coverage sebesar 6,62.

Depreciation amortization Impact

No	Tahun	Total Debt	Cash From Operations
1	2016	68.416	705.588
2	2017	69.289	1.286.007
3	2018	76.582	790.441

Tahun 2016

$$\text{Reinvestment} = \frac{68.416}{705.588} = 0,097$$

Pada tahun 2016 diperoleh Depreciation amortization Impact sebesar 0,097.

b. Tahun 2017

$$\text{Reinvestment} = \frac{69.289}{1.286.007} = 0,054$$

Pada tahun 2017 diperoleh Depreciation amortization Impact sebesar 0,054.

c. Tahun 2018

$$\frac{76.582}{790.441}$$

$$\text{Reinvestment} = \frac{76.582}{790.441} = 0,097$$

Pada tahun 2018 diperoleh Depreciation amortization Impact sebesar 0,097.

Sufficiency ratio

Cash Flow to Sales

No	Tahun	Cash From Operation	Sales
1	2016	705.588	866.551
2	2017	1.286.007	1.364.318
3	2018	790.441	1.530.728

Tahun 2016

$$\frac{705.588}{866.551}$$

$$\text{CFS} = \frac{705.588}{866.551} = 0,81$$

Pada tahun 2016, Cash Flow to Sales sebesar 0,81.

Tahun 2017

$$\frac{1.286.007}{1.530.728}$$

$$\text{CFA} = \frac{1.286.007}{1.530.728} = 0,84$$

Pada tahun 2017, Cash Flow to Sales sebesar 0,84.

Tahun 2018

$$\frac{790.441}{1.530.728}$$

$$\text{CFA} = \frac{790.441}{1.530.728} = 0,52$$

Pada tahun 2018, Cash Flow to Sales sebesar 0,52.

Cash Flow Return On Assets

No	Tahun	Cash From Operation	Total Assets
1	2016	705.588	4.319.071
2	2017	1.286.007	6.096.231
3	2018	790.441	7.169.211

Tahun 2016

$$\frac{705.588}{4.319.071}$$

$$\text{Cash Flow Return On Assets} = \frac{705.588}{4.319.071} = 0,16$$

Pada tahun 2016, Cash Flow Return On Assets sebesar 0,16.

Tahun 2017

$$\frac{1.286.007}{6.096.231}$$

$$\text{CFA} = \frac{1.286.007}{6.096.231} = 0,21$$

Pada tahun 2017, Cash Flow Return On Assets sebesar 0,21.

Tahun 2018

$$\frac{790.441}{7.169.211}$$

$$\text{CFA} = \frac{790.441}{7.169.211} = 0,11$$

Pada tahun 2018, Cash Flow Return On Assets sebesar 0,11.

Operations Index

No	Tahun	Cash From Operations	Income From Continuing Operations
----	-------	----------------------	-----------------------------------

1	2016	705.588	705.454
2	2017	1.286.007	1.293.994
3	2018	790.441	925.795

Tahun 2016

$$\text{Operations index} = \frac{705.588}{705.454} = 1,00$$

Pada tahun 2016 diperoleh operations index sebesar 1,00.

b. Tahun 2017

$$\text{Operations index} = \frac{1.286.007}{1.293.994} = 0,99$$

Pada tahun 2017 diperoleh operations index sebesar 0,99.

c. Tahun 2018

$$\text{Operations index} = \frac{790.441}{925.795} = 0,85$$

Pada tahun 2018 diperoleh operations index sebesar 0,85.

Pembahasan Efficiency ratio

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa Efficiency ratio atau rasio aktivitas adalah rasio yang mengukur seberapa efektif perusahaan dalam memanfaatkan semua sumber daya yang ada padanya. Efficiency ratio terdiri dari Cash Flow Adequency, Long Term Debt Ratio, Dividend Payment, Reinvestment, Debt Coverage, dan Depreciation amortization Impact.

Cash Flow Adequency adalah rasio untuk mengukur kemampuan arus kas operasi dalam memenuhi kebutuhan arus kas di luar operasi. Pada tahun 2016, Cash Flow Adequency sebesar 0,46. Artinya, perusahaan belum dapat menutupi kebutuhannya karena telah mencapai level pertumbuhan tanpa membutuhkan dana dari luar karena nilai Cash Flow Adequency di atas nilai 1. Pada tahun 2017, Cash Flow Adequency sebesar 0,29. Artinya, kas yang dihasilkan secara internal tidak mencukupi untuk membiayai dividen dari tingkat pertumbuhan kegiatan operasi tahun 2017 karena nilai Cash Flow Adequency kurang dari nilai 1. Pada tahun 2018, Cash Flow Adequency sebesar 0,15. Artinya, kas yang dihasilkan secara internal tidak mencukupi untuk membiayai dividen dari tingkat pertumbuhan kegiatan operasi tahun 2018 karena nilai Cash Flow Adequency kurang dari nilai 1.

Long Term Debt Ratio merupakan rasio yang menunjukkan sampai berapa besar arus kas operasi untuk melunasi utang jangka panjang. Pada tahun 2016, diperoleh Long Term Debt Payment sebesar 2,13%. Artinya, perusahaan dapat menutupi hutang jangka panjangnya hanya sebesar 2,13% dari arus kas operasional. Pada tahun 2017, diperoleh Long Term Debt Payment sebesar 3,43%. Artinya, perusahaan dapat menutupi hutang jangka panjangnya hanya sebesar 3,43% dari arus kas operasional. Pada tahun 2018, diperoleh Long Term Debt Payment sebesar 6,64%. Artinya, perusahaan dapat menutupi hutang jangka panjangnya hanya sebesar 6,64% dari arus kas operasional.

Dividend Payment merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar dividend kepada pemegang saham. Pada tahun 2016 diperoleh Dividend Payment sebesar 0,80%. Artinya, pada tahun 2016 perusahaan hanya dapat membagikan dividend kepada pemegang saham sebesar 0,80%. Pada tahun 2017 diperoleh Dividend Payment sebesar 0,35%. Artinya, pada tahun 2017 perusahaan hanya dapat membagikan dividend kepada pemegang saham sebesar 0,35%. Pada tahun 2018 diperoleh Dividend Payment sebesar 0,59%. Artinya,

pada tahun 2018 perusahaan hanya dapat membagikan dividend kepada pemegang saham sebesar 0,59%.

Reinvestment adalah Rasio yang digunakan untuk mengukur investasi dalam bentuk aktiva tetap dalam perusahaan. Pada tahun 2016 diperoleh Reinvestment sebesar 0,12. Artinya, pada tahun 2016 investasi perusahaan meningkat sebesar 0,12 dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2017 diperoleh Reinvestment sebesar 0,08. Artinya, pada tahun 2017 investasi perusahaan meningkat sebesar 0,08 dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2018 diperoleh Reinvestment sebesar 0,12. Artinya, pada tahun 2018 investasi perusahaan meningkat sebesar 0,12 dari tahun sebelumnya.

Debt Coverage merupakan rasio yang menunjukkan sampai seberapa besar arus kas operasi mampu untuk menutup seluruh utang perusahaan. Pada tahun 2016 diperoleh Debt Coverage sebesar 4,27. Artinya, pada tahun 2016 seluruh hutang perusahaan dapat ditutupi oleh kas operasi sebesar 4,27. Pada tahun 2017 diperoleh Debt Coverage sebesar 3,43. Artinya, pada tahun 2017 seluruh hutang perusahaan dapat ditutupi oleh kas operasi sebesar 3,43. Pada tahun 2018 diperoleh Debt Coverage sebesar 0. Artinya, pada tahun 2018 seluruh hutang perusahaan dapat ditutupi oleh kas operasi sebesar 6,62.

Depreciation amortization Impact adalah rasio yang digunakan untuk besarnya angka koreksi tingkat biaya penyusutan diperusahaan. Pada tahun 2016 diperoleh Depreciation amortization Impact sebesar 0,097. Artinya, pada tahun 2016 besarnya angka koreksi tingkat biaya penyusutan di perusahaan yaitu 0,097. Pada tahun 2017 diperoleh Depreciation amortization Impact sebesar 0,054. Artinya, pada tahun 2017 besarnya angka koreksi tingkat biaya penyusutan di perusahaan yaitu 0,054. Pada tahun 2018 diperoleh Depreciation amortization Impact sebesar 0,097. Artinya, pada tahun 2018 besarnya angka koreksi tingkat biaya penyusutan di perusahaan yaitu 0,097.

Pembahasan Sufficiency ratio

Berdasarkan analisis Sufficiency Ratio atau rasio kecukupan diperoleh hasil sebagai berikut.

Cash Flow to Sales adalah rasio untuk mengukur sampai seberapa besar setiap penjualan akan menjadi arus kas operasi. Pada tahun 2016, Cash Flow to Sales sebesar 0,81. Artinya, setiap penjualan yang dilakukan perusahaan menghasilkan dana untuk arus kas sebesar 0,81. Hal ini berarti perusahaan pada tahun 2016 hanya mampu menghasilkan 0,81 arus kas berdasarkan hasil penjualannya. Pada tahun 2017, Cash Flow to Sales sebesar 0,84. Artinya, setiap penjualan yang dilakukan perusahaan menghasilkan dana untuk arus kas sebesar 0,84. Hal ini berarti perusahaan pada tahun 2017 hanya mampu menghasilkan 0,81 arus kas berdasarkan hasil penjualannya. Pada tahun 2018, Cash Flow to Sales sebesar 0,52. Artinya, setiap penjualan yang dilakukan perusahaan menghasilkan dana untuk arus kas sebesar 0,52. Hal ini berarti perusahaan pada tahun 2018 hanya mampu menghasilkan 0,52 arus kas berdasarkan hasil penjualannya. Karena nilai Cash Flow to Sales dari tahun 2016-2018 kurang dari nilai 1, dapat dikatakan bahwa kinerja PT. Sinarmas Multifinance Tbk. dikatakan kurang baik.

Cash Flow Return On Assets merupakan rasio untuk mengukur return dalam satuan arus kas karena perusahaan pada umumnya menghasilkan arus kas operasi lebih tinggi dari laba.

Pada tahun 2016, Cash Flow Return On Assets sebesar 0,16. Artinya, arus kas operasi dapat menambah aset perusahaan hanya sebesar 0,16. Hal ini berarti perusahaan pada tahun 2016 hanya mampu menghasilkan 0,16 arus kas untuk menambah aset perusahaan. Pada tahun 2017, Cash Flow Return On Assets sebesar 0,21. Artinya, arus kas operasi dapat menambah aset perusahaan hanya sebesar 0,21. Hal ini berarti perusahaan pada tahun 2017 hanya mampu menghasilkan 0,21 arus kas untuk menambah aset perusahaan. Pada tahun 2018, Cash Flow

Return On Assets sebesar 0,11. Artinya, arus kas operasi dapat menambah aset perusahaan hanya sebesar 0,11. Hal ini berarti perusahaan pada tahun 2018 hanya mampu menghasilkan 0,11 arus kas untuk menambah aset perusahaan. Karena nilai Cash Flow Return On Assets dari tahun 2016-2018 kurang dari nilai 1, dapat dikatakan bahwa kinerja PT. Sinarmas Multifinance Tbk. dikatakan kurang baik.

Operations Index merupakan rasio untuk mengukur perbandingan antara arus kas operasi dengan net income. Pada tahun 2016, Operations Index sebesar 1,00. Artinya, perbandingan antara arus kas operasi dengan pendapatan arus kas bersih sebesar 1,00. Hal ini berarti perusahaan pada tahun 2016 mampu mendapatkan pendapatan arus kas bersih 1,00 dari arus kas operasi. Pada tahun 2017, Operations Index sebesar 0,99. Artinya, perbandingan antara arus kas operasi dengan pendapatan arus kas bersih sebesar 0,99. Hal ini berarti perusahaan pada tahun 2017 hanya mampu mendapatkan pendapatan arus kas bersih 0,99 dari arus kas operasi. Pada tahun 2018, Operations Index sebesar 0,85. Artinya, perbandingan antara arus kas operasi dengan pendapatan arus kas bersih sebesar 0,85. Hal ini berarti perusahaan pada tahun 2018 hanya mampu mendapatkan pendapatan arus kas bersih 0,85 dari arus kas operasi. Karena nilai Operations Index dari tahun 2016 lebih dari 1 maka kinerja keuangan dikatakan baik. Untuk tahun 2017-2018 kurang dari nilai 1, dapat dikatakan bahwa kinerja PT. Sinarmas Multifinance Tbk. dikatakan kurang baik.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan PT. Sinarmas Multifinance Tbk. jika dianalisis menggunakan Laporan Arus Kas selama periode 2016–2018 dikatakan buruk, karena dari 9 rasio yang diamati hanya ada 2 rasio yang menunjukkan kinerjanya baik, yaitu rasio Long Term Debt Ratio dari tahun 2016–2018 dan rasio Operations index di tahun 2016.

SIMPULAN

Efficiency Ratio

Dari hasil analisis arus kas yang diukur dengan Cash Flow Adequacy, kinerja keuangan PT. Sinarmas Multifinance Tbk. buruk. Karena nilai rata-ratanya di bawah standar 1 yang artinya nilainya memiliki ketidakmampuan dalam memenuhi pembayaran hutang lancar pada saat jatuh tempo dengan menggunakan arus kas masuk dari aktivitas operasinya.

Dari hasil analisis arus kas yang diukur dengan Long Term Debt Payment, kinerja PT. Sinarmas Multifinance Tbk. buruk karena nilainya sudah mencapai standar 1.

Dari hasil analisis arus kas yang diukur dengan Dividend Payment, kinerja PT. Sinarmas Multifinance Tbk. buruk, karena pada tahun 2016–2018 perusahaan tidak membagikan dividen.

Dari hasil analisis arus kas yang diukur dengan Reinvestment, kinerja PT. Sinarmas Multifinance Tbk. buruk, karena dari tahun 2016–2018 Reinvestment perusahaan mengalami penurunan. Selain itu, nilai Reinvestment ditahun 2016–2018 belum mencapai standar 1.

Dari hasil analisis arus kas yang diukur dengan Debt Coverage, kinerja keuangan PT. Sinarmas Multifinance Tbk. baik karena pada tahun 2016–2018 nilainya sudah di atas standar 1.

Dari hasil analisis arus kas yang diukur dengan Depreciation amortization Impact, kinerja keuangan PT. Sinarmas Multifinance Tbk. buruk karena dari tahun 2016–2018 nilainya belum mencapai standar 1.

Sufficiency Ratio

Dari hasil analisis arus kas yang diukur dengan Cash Flow to Sales, kinerja PT. Sinarmas Multifinance Tbk. buruk, karena dari tahun 2016–2018 nilai Cash Flow to Sales perusahaan belum mencapai standar 1.

Dari hasil analisis arus kas yang diukur dengan Cash Flow Return On Assets, kinerja keuangan PT. Sinarmas Multifinance Tbk. baik karena pada tahun 2016–2018 nilainya sudah di atas standar 1.

Dari hasil analisis arus kas yang diukur dengan Operations Index, kinerja keuangan PT. Sinarmas Multifinance Tbk. baik karena sudah mencapai standar 1 di tahun 2016, dan buruk di tahun 2017-2018 buruk karena dari tahun 2016–2018 nilainya belum mencapai standar 1.

6. REFERENSI

- A.A Anwar PrabuMangkunegara, 2006, Perencanaandanpengembangan. ManajemenSumberDayaManusia, Pen. PT RefikaAditama.
- Ahmad Syafi'ISyakur, Intermediate Accounting, AV Pubisher, Jakarta, 2009.
- Dwi Prastowo, Rifka Julianty (2010). Analisa Laporan Keuangan;Konsen dan Aplikasi Edisi Revisi. Yogyakarta:YKPN.
- Effendi Rizal. 2013. Accounting Principles “Prinsip-PrinsipAkuntansiBerbasis SAK ETAP”. EdisiRevisiJakarta : PT. RajagrafindoPersada.
- Harahap, SofianSafri, 2010, AnalisisKritisAtasLaporanKeuangan, Jakarta : RajawaliPersada.
- Ikatan Akuntansi Indonesia PSAK No. 2 Tentang Laporan Arus Kas – edisi revisi 2009. Penerbit Dewan Standar Akuntansi Keuangan: PT. Raja Grafindo.
- Jumingan. 2006. AnalisisLaporanKeuangan. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Kieso, Weygandt and Warfield. (2009). Intermediate Accounting Jilid 2 Edisi Kesepuluh. Jakarta :Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad.2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Munawir, 2009. AnalisisLaporanKeuangan. Yogyakarta: Liberty.
- Nazir, Mohammad. Metode Penelitian. 1988.
- Prabowo dan Rika, 2010, Pemakai Laporan Keuangan.
- Sadeli, H. Lili M. 2002. Dasar-dasarAkuntansi. CetakanKelima. Jakarta : PT. BumiAksara
- Sanusi, Anwar, (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Ke Empat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. (2012). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Skousen, 2009 Akuntansi Keuangan Menengah, Edisi 16, Buku 2. Edisi Bahasa Indonesia, Terjemah Oleh Ali Akbar. PT. Salemba Empat: Jakarta.
- Soemarso S.R, 2009, Akuntansi Suatu Pengantar, Edisi Lima, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Bandung Alfabeta.
- Sundjaja, RdwandaIngeBerlian. 2001. ManajemenKeuanganSatu. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Sutrisno, Edi. 2009. ManajemenSumberDayaManusiaEdisiPertama. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- Thomas Sumarson, 2013, Perpajakan Indonesia (Vol.3), Jakarta : PT. Indeks.
- Toto Prihadi (2013). Analisis Rasio Keuangan. Studi Kasus Perusahaan Indonesia.
- Umi Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

***ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT.
ASTRA INTERNATIONAL Tbk - HONDA***

Intan Nurcahayani(1, Efan Elpanso(2
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jendral Ahmad Yani No. 12 Palembang
email : intan.nurcahayani56@gmail.com, efan.elpanso@binadarma.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze Work Motivation and Discipline in PT. Astra International. Tbk- Honda South Sumatra Branch. In conducting this research the researcher chose the type of qualitative descriptive research. To obtain data the authors conducted interviews, observations, documentation. Based on the results of the analysis of the motivation carried out by the leadership of PT. Astra International Honda Main Dealer Palembang to all its employees is direct motivation and indirect motivation. Direct motivation provided by management by giving praise, giving bonuses, holiday allowances, giving other assistance, giving leave and awards. Indirect motivation provided by the company is positive motivation and negative motivation. inhibiting factors for employee discipline are caused by internal factors and external factors. Internal or internal factors of employees themselves are often late for employees to go to the office, the number of reasons for leaving late, decreased enthusiasm and enthusiasm for work, completion of work that is slow and less thorough. While external factors are narrow warehouse space, stuck in traffic, not achieving sales targets.

Keywords: Motivation, Discipline, Motivation and Discipline Analysis

Pendahuluan

Perusahaan dikategorikan berhasil apabila mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh para petinggi dan pemilik perusahaan. Pencapaian target yang maksimal membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki prestasi. Prestasi kerja sangat diperlukan untuk menghadapi persaingan persaingan yang berkembang dengan pesat. Hal tersebut menuntut perusahaan agar dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerja dengan tujuan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi “mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan” tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan “sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar” materi dan non materi.

Prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan, tercipta tidak hanya didorong dengan motivasi saja, namun disiplin kerja yang tinggi memiliki sumbangsi yang sangat besar. disiplin merupakan prosedur yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan cara memberikan koreksi masukan bahkan hukuman kepada karyawan yang dianggap melanggar peraturan atau prosedur. Semua kegiatan yang dilakukan tanpa adanya sikap disiplin karyawan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan serta tidak sesuai yang diharapkan.

PT. Astra International. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan merupakan salah satu cabang perusahaan penjualan kendaraan bermotor merek honda dan penjualan sparepart kendaraan bermotor. PT. Astra International. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan memiliki karyawan berjumlah 102 karyawan yang terdiri dari berbagai divisi.

Berdasarkan informasi yang didapat peneliti mengenai disiplin dan motivasi kerja karyawannya melalui Divisi Human Resourcess (HRD) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Astra International. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan terdapat karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan cukup rendah terlihat bahwa masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu walaupun sistem absen yang digunakan sudah menggunakan finger print.

Tabel 1

Rekapitulasi Absesnsi Januari- Maret 2019

PT. Astra International. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan

No	Keterangan	JUMLAH		
		Januari	Februari	Maret
1	Sakit	3 Orang	5 Orang	4 Orang
2	Izin	12 Orang	8 Orang	3 Orang
3	Alpha	4 Orang	12 Orang	6 Orang
4	Terlambat	12 Orang	16 Orang	22 Orang

Sumber: PT. Astra International. Tbk, 2019

Untuk menciptakan karyawan yang memiliki prestasi kerja “tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. PT.” Astra International. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan memberikan motivasi dengan cara memberikan dorongan dalam menjalankan kegiatannya, memberikan reward, memberikan penghargaan berupa bonus kepada karyawan yang memenuhi target/melampaui target yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pimpinan wilayah PT. Astra International. Tbk- Honda Sumatera Selatan pada tahun 2018 secara keseluruhan tidak ada karyawan yang memiliki kinerja istimewa dikarenakan menurunnya motivasi dan disiplin kerja karyawan. Kebijakan yang dilakukan oleh manajemen untuk mengatasi permasalahan diatas dengan cara memberikan tambahan motivasi dan peningkatan disiplin kerja karyawan agar tidak terjadi lagi penurunan semangat kerja pada karyawan perusahaan. Berdasarkan permasalahan diatas penulis akan melakukan penelitian mengenai bagaimana motivasi dan disiplin kerja karyawan PT. Astra International Tbk - Honda ?

Kajian Literatur

Pengertian Motivasi Kerja

“Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawainya berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Agar pengertian motivasi ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi-definisi motivasi diantaranya adalah :”

Menurut Priansa (2014:171) menyatakan bahwa “Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”

Sedangkan Rivai (2011:837), mendefinisikan bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan”.

Menurut Maslow (2009: 111) motivasi adalah kegiatan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia “tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Digambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow” (gambar 1), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological needs), meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (Security or safety needs), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (Affiliation or acceptance needs), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (Esteem needs), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (Needs for self actualization), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

“Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku kearah kebutuhan yang paling tinggi (self actualization). Apabila kebutuhan seseorang (pegawai) sangat kuat, maka semakin kuat pula motivasi orang tersebut menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya.” Teori Maslow merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia, tetapi lebih merupakan suatu pedoman umum bagi manajer untuk memahami orang-orang berperilaku.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Menurut Hasibuan (2009:149), ada dua metode motivasi yaitu:

Motivasi Langsung (Direct Motivation)

“Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.”

Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja” atau kelancaran tugas sehingga pegawai “betah

dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja” pegawai sehingga produktif.

Pengertian Disiplin Kerja

Rivai & Sagala (2013:825) mendefinisikan “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku” dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

“Disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidaktimbul dengan sendirinya. Harlie (2010:117).”

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) mengemukakan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian di lakukan di PT.Astra Intenational Tbk-Honda Sumatera Selatan merupakan penelitian deskriptif dan dilaksanakan dengan metode wawancara. Dengan metode wawancara tersebut data dikumpulkan berdasarkan jawaban responden melalui wawancara mendalam alat bantu pedoman pokok- pokok pertanyaan. Di samping menggunakan data primer yang didapat dari responden juga data yang didapat dari wawancara mendalam terhadap informan. Untuk mengembangkan pertanyaan, terlebih dahulu dilakukan studi penjajakan (exploratory) terhadap calon responden.

Variabel yang akan dikaji meliputi factor eksternal dan internal yang membentuk motivasi dan disiplin kerja karyawan PT. Astra International Tbk Cabang Sumatera Selatan. Populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan tetap PT.Astra International Tbk - Honda.Pada penelitian ini diambil sampel sebanyak 102 responden yang diwakili 6 responden dari masing- masing Divisi. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dalam bentuk sudah jadi dan telah “diolah pihak lain, yang biasanya dalam bentuk publikasi.” Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif teknik analisis yang digunakan statistik Deskriptif.

4. Hasil dan Pembahasan

Motivasi yang digunakan PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang

“Dalam suatu perusahaan sukses tidaknya perusahaan tersebut sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia, sehingga produktivitas karyawan ini menjadi pusat perhatian para management dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Dalam memberikan motivasi kepada karyawan dan untuk menunjang semangat kerja karyawan dalam bekerja, PT.” Astra Internasional Tbk.

Berikut ini hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada 5 narasumber pada PT. Astra Internasional Tbk.

Wawancara kepada Kepala Wilayah

Untuk mengetahui penerapan motivasi yang dilakukan oleh PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang Main Dealer Palembang penulis memberikan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, apakah bapak selaku kepala wilayah pada PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang memberikan motivasi kepada setiap karyawan di perusahaan yang bapak pimpin? Jika Iya, Sebutkan jenis motivasi apa yang bapak berikan?

“Menurut Kepala Wilayah PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang Roni Agustinus motivasi kepada karyawan adalah hal yang sangat penting, dalam memberikan motivasi ada beberapa cara yang dilakukan. Beberapa cara yang dilakukan untuk memotivasi karyawan menggunakan dua metode motivasi yang terdiri dari motivasi langsung dan tidak langsung”.

Bagaimana cara bapak selaku Kepala Wilayah dalam memberikan motivasi langsung dan tidak langsung?

“Menurut Kepala Wilayah Bapak Roni Agustinus pemberian motivasi langsung adalah motivasi baik secara moril maupun materil bersifat khusus, yang diberikan secara langsung kepada setiap individu atau karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Pemberian motivasi langsung ini sangat berperan penting untuk mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Adapun jenis motivasi langsung yang diberikan kepada karyawan antara lain:

Memberikan Pujian

Pemberian Bonus

Memberikan Tunjangan Hari Raya

Pemberian Bantuan Sosial

Pemberian Uang Cuti

Penghargaan

Jenis “Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya penyediaan kursi kerja, mesin-

mesin yang baik, ruangan kerja yang tenang dan nyaman serta pemberian pakaian seragam kerja dan sarana pendukung lainnya kepada karyawan .”

Wawancara Kepada Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana penerapan motivasi yang dilakukan oleh PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang, penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan pada divisi administrasi dan keuangan, divisi sales dan marketing, Divisi Customer Care, Divisi Technical Support. Pertanyaan yang diberikan oleh penulis kepada karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang adalah, Motivasi apa yang diberikan oleh PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang dalam menunjang kegiatan operasional pada perusahaan? Serta menurut anda selaku kepala divisi, motivasi seperti apa yang harus diberikan kepada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai?

Menurut Bapak Henry Setiawan selaku Head Marketing pada PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang jenis motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan berupa reward (penghargaan) bagi setiap karyawan yang mampu menyelesaikan target yang ditentukan, sebagai seorang marketing yang merangkap sebagai salesman setiap karyawan pada divisi marketing dan sales mendambakan tambahan penghasilan berupa penghargaan ataupun bonus berbentuk materil atas hasil jerih payahnya dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Begitupun sebaliknya jika karyawan tidak dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan maka karyawan tersebut bersedia dilakukan evaluasi dengan tujuan agar dapat memberikan hal positif bagi perusahaan.

Bapak Henry Setiawan menambahkan pada tahun 2018 prestasi kerja yang dihasilkan oleh para marketing sangat menurun, dimana pada tahun ini dari sisi penjualan tidak ada karyawan yang memiliki indeks prestasi istimewa padahal pada tahun sebelumnya kriteria karyawan yang memiliki prestasi istimewa selalu dicapai oleh divisi marketing. Menurut bapak henry pemicu menurunnya indeks prestasi karyawan pada divisi marketing lebih di sebabkan oleh kurangnya suntikan motivasi, terutama motivasi yang berhubungan dengan upaya manajemen memberikan promosi karir para karyawan tersebut.

Menurut Ibu Evalyn Susilowati selaku Head Administrasi dan Keuangan menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang sangat penting bagi kelancaran kegiatan operasional di perusahaan khususnya pada PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang. Adapun jenis motivasi yang dirasakan oleh karyawan divisi administrasi dan keuangan adalah pemberian fasilitas kerja yang memadai seperti pemberian ruang kerja yang nyaman, fasilitas pendukung seperti komputer, meja kerja dan pendingin udara, serta pemberian uang cuti dan bonus yang didapatkan setiap tahunnya jika perusahaan mampu mencapai target yang ditetapkan direksi. Penghargaan terhadap karyawan juga didapatkan selama masa bakti karyawan lebih dari 10 tahun, 15 tahun dan 25 tahun.

Mengenai hal yang perlu diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja, menurut Ibu Evalyn Susilowati selaku Head Administrasi dan Keuangan manajemen hendaknya memberikan kesempatan para karyawan yang memiliki prestasi agar dapat berkembang dengan baik dengan cara melakukan rolling pekerjaan ataupun memberikan kesempatan meningkatkan karir dengan tujuan agar para karyawan dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya.

Menurut ibu Rita Kusuma selaku Head Customer Care motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang sudah cukup baik, adapun macam-macam motivasi yang diberikan antara lain dengan cara pemberian semangat kepada karyawan yang belum mampu mencapai target kerja, pemberian penghargaan berupa bonus kepada karyawan berprestasi, pemberian fasilitas kerja yang memadai dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang loyal kepada perusahaan dalam tempo waktu tertentu.

Mengenai hal yang perlu diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja, menurut ibu Rita Kusuma selaku Head Customer Care beberapa diantara karyawan khususnya pada divisi yang dipimpinnya mengeluhkan perbedaan jobdesk yang cukup besar dimana pada bagian admin HC3 beban kerja yang dimilikinya cukup banyak dibandingkan dengan beban kerja pada bagian admin Analyst HC3 hal ini mengakibatkan munculnya dismotivasi pada karyawan yang merasa beban kerjanya sangat tinggi hal ini tentunya dapat mengurangi semangat kerja dan motivasi pada divisi tersebut. Menanggapi hal tersebut manajemen hendaknya melakukan rolling secara berkala kepada setiap karyawan agar karyawan tersebut tidak merasa jenuh atas beban kerja yang dilakukannya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Bapak Achmad Wahyudi Irmono selaku kepala Teknikal Service motivasi yang diberikan kepada karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang adalah pemberian bonus kepada divisi yang mencapai target yang ditentukan manajemen, pemberian penghargaan berupa reward kepada karyawan berprestasi, penilaian karyawan teladan setiap bulanan, serta pemberian motivasi berupa teguran kepada karyawan yang menurun semangat kerjanya dalam bentuk hukuman/ penurunan gaji/ pemotongan uang transportasi.

Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang

“Perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerja pasti membutuhkan faktor tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya ini berperan penting dalam menentukan keberhasilan sesuai harapan dalam mencapai tujuan perusahaan.” Kunci dalam mencapai keberhasilan dalam perusahaan selain motivasi yang tinggi dari para karyawan dibutuhkan juga disiplin kerja yang baik. Evaluasi dilakukan oleh masing-masing pimpinan setingkat supervisor. Berikut ini hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis mengenai pertanyaan tentang disiplin kerja sebagai berikut.

“Sebagai seorang kepala divisi apa yang anda lihat untuk melakukan penilaian terhadap kedisiplinan seorang karyawan yang ada pada divisi anda?”

Menurut wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Bapak Henry Setiawan selaku Head Marketing pada PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang menyatakan bahwa, marketing yang ada dalam pengawasannya harus memiliki akurasi waktu yang baik, setiap sales area diwajibkan melakukan absensi finger print harian dengan tepat waktu. Waktu kerja yang dibebankan kepada sales area adalah jam 08.00 s/d 17.00 dimana setiap waktu tersebut sales area wajib melakukan absensi. Apabila dikareanakan sesuatu hal ataupun dilakukan survey sehingga SA tidak dapat kembali ke kantor maka SA tersebut wajib melakukan pelaporan kepada pihak Staff HRD dan Spv dengan mengirimkan bukti foto kegiatan yang sedang dilakukan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Head Of finance and admin Ibu Evalyn Susilowati apabila seorang karyawan tidak melakukan absensi baik absensi kedatangan

maupun absensi pulang maka akan dilakukan pemotongan point yang mempengaruhi pemberian insentif atas karyawan tersebut. Kedisiplinan juga harus diterapkan terhadap ketepatan waktu dalam melakukan pelaporan hasil pekerjaan, berdasarkan hasil evaluasi terlihat bahwa sering terjadi keterlambatan pelaporan kegiatan yang berakibat terhambatnya manajemen dalam mengambil keputusan. Hal ini menyebabkan karyawan harus diberikan sanksi agar kedepan permasalahan tersebut tidak terjadi lagi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Head customer care Ibu Rita Kusuma menyatakan bahwa setiap karyawan harus mematuhi statuta dan peraturan yang berlaku pada PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang. Adapun setiap aturan harus dijalankan oleh setiap karyawan tanpa terkecuali, untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam menjalankan aturan-aturan yang berlaku pada PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang pihak HRD memberikan suntikan motivasi langsung dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan terdisiplin pada setiap akhir tahun pada acara gathering. Pemberian motivasi tersebut diharapkan memberikan semangat untuk setiap karyawan dalam menjalankan aturan yang ditentukan. Selain motivasi positif yang diberikan adapula motivasi negatif yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan-aturan yang ditetapkan PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang. Motivasi negatif tersebut berupa teguran, peringatan, pemotongan gaji, penurunan jabatan (demosi) bahkan sampai dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan hasil evaluasi kelemahan yang timbul pada divisi customer care unit ini adalah seringnya karyawan kurang tanggap dalam menyelesaikan laporan keluhan pelanggan yang mengakibatkan menurunnya performa pelayanan yang diberikan kepada customer.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Head Of Teknikal Servis Bapak Achmad Wahyudi Irmono untuk menilai karyawan yang disiplin dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam pengerjaan nya, dilihat dari ketepatan waktu absensi nya dan dilihat dari ketaatannya terhadap aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika karyawan tersebut melakukan pelanggaran maka sanksi yang tegas harus diberikan sebagai motivasi agar karyawan tersebut lebih taat dan mampu menjalankan visi dan misi perusahaan dengan baik. Hasil evaluasi yang dilakukan masih banyak kegiatan yang belum maksimal terutama kegiatan yang berhubungan dengan gudang. Pihak gudang masih belum mampu mengoptimalkan penataan gudang sehingga dirasakan oleh manajemen diperlukan manajemen gudang yang baik agar kegiatan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Motivasi dan Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang.

“Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, tujuannya adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Sebelum menentukan standar kinerja karyawan harus melakukan kesepakatan kinerja. Kesepakatan kinerja atau position contract merupakan kontrak kinerja antara karyawan dengan manajer, antara manajer dan karyawan harus sepakat tentang tujuan dan sasaran kinerja yang akan dicapai. Kontrak kinerja merupakan dasar penting untuk melakukan penilaian kinerja karyawan.”

Penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan oleh manajer dalam melakukan sebuah evaluasi dalam menentukan tingkat kinerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan timbal balik berkenaan dengan kinerja mereka. Jika kinerja karyawan di PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang “tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawanpun tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti” motivasi kerja (prestasi kerja), kedisiplinan, dan produktifitas karyawan. PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang, bagi karyawan yang disiplin mendapatkan motivasi berupa reward atau penghargaan, yaitu berupa the best team dan tambahan penghasilan. Sedangkan hukuman atau punishment merupakan motivasi negatif yang diberikan dengan tujuan untuk memperbaiki karyawan yang melakukan pelanggaran aturan dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Hukuman atau punishment di PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang yang diberikan bagi karyawan yang kurang disiplin yaitu, hukuman ringan yang berupa membersihkan kantor dan denda pemotongan point sebagai kriteria pemberian insentif. “Sedangkan untuk hukuman berat yaitu berupa pemberian sp 1 sampai pemecatan. Penilaian kinerja ialah evaluasi tingkat prestasi karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan untuk pengambilan keputusan mengenai, promosi, kompensasi, pelatihan lanjutan, atau pemecatan.”

Berdasarkan data dilapangan penilaian kinerja menggunakan metode penilaian dengan menggunakan SKI. Kriteria penilaian kinerja karyawan dibagi dalam lima ketegori, yaitu istimewa, “baik, cukup, kurang baik dan tidak baik. Dalam penilaian tersebut semua karyawan dinilai berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Menurut penulis sistem penilaiannya tidak terlalu sulit dan gampang dimengerti. Begitu juga karyawan-karyawan” PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang mengakui bahwa SPV ”dalam menilai kinerja karyawan tidak membanding-bandingkan atau mungkin memanipulasi data penilaian kinerja, karena penilaian kinerja karyawan berdasarkan prestasi karyawan, absensi dan produktifitas karyawan.”

PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang “mengevaluasi kinerja karyawan setiap satu bulan sekali untuk mengetahui seberapa tinggi atau rendah kinerja yang dilakukan karyawan selama satu bulan dan evaluasi sebelumnya digunakan sebagai bahan untuk memperbaiki standar kinerja tanpa merubah standar kinerja secara keseluruhan. Dengan adanya pemberian reward dan punishment, bertujuan untuk membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Reward diberikan kepada karyawan yang berprestasi, terlebih dalam pencapaian target.” “Pemberian reward ini dimaksudkan agar karyawan yang mendapatkan reward tetap mempertahankan prestasinya, dan untuk karyawan yang kurang disiplin agar lebih semangat dan lebih bekerja keras agar bisa mendapatkan reward tersebut. Sedangkan bagi karyawan yang kurang disiplin akan mendapatkan punishment atau hukuman. Ini memberikan efek jera bagi karyawan supaya tidak mengulangi kesalahan yang sama.”

5. Simpulan

Berdasarkan uraian dan serta hasil penelitian yang penulis sajikan sebelumnya, maka dapat penulis ambil beberapa kesimpulan sesuai dengan permasalahan dalam skripsi ini sebagai berikut :

Motivasi yang dilakukan oleh pimpinan PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang kepada semua karyawannya adalah motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Motivasi langsung yang diberikan oleh PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang antara lain dengan cara Memberikan Pujian, Pemberian Bonus, Memberikan Tunjangan hari raya, Pemberian Bantuan lainnya, Pemberian uang cuti dan Penghargaan. Sedangkan motivasi tidak langsung yang diberikan PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang kepada karyawannya adalah motivasi positif dan motivasi negatif.

Penyebab penghambatnya kedisiplinan karyawan PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal atau dari diri karyawan sendiri adalah Sering terlambatnya karyawan berangkat ke kantor, Banyaknya alasan berangkat terlambat, Menurunnya semangat dan gairah bekerja, Penyelesaian pekerjaan yang lambat dan kurang teliti. Sedangkan Faktor eksternal adalah Ruang gudang sempit, Terjebak macet, Tidak tercapainya target penjualan.

6. REFERENSI

Priansa, Donni, Juni, 2014. Pengaruh Sikap Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah,.

Rivai, Veithzal, et. al, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Raja Grafindo,.

Hasibuan, Malayu. et. Al. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Haji Masagung,.

Harlie, M. 2010. Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier. Jakarta: Erlangga,

Sutrisno, Edy, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana,.

Sugiyono, et, al, 2016. Metodologi Penelitian, Bandung: Alfabeta,.

***PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN***

Irfansyah1)

1Mahasiswa Universitas Bina Darma Palembang

email: Irfansyahshter22@gmail.com

Jalan Jendral Ahmad Yani No 12 Palembang

Abstract

This study aims to prove the effect of occupational safety and health (k3) on employee performance. Data collection techniques using primary data and secondary data. The population in this study were all employees in the production unit at PTPN VII (PERSERO) Betung Business Unit, amounting to 110 people. The sampling method uses simple random sampling (simple random sampling technique), which is a sampling technique from members of the population that is done randomly, then a sample of 30 is determined. Data analysis uses simple linear regression analysis. Based on the results of the study, it can be concluded that occupational safety and health variables have a partial and significant effect on employee performance in PTPN VII (PERSERO) Betung Business Unit. This indicates that the initial assumption of the author is proven to be true which assumes that by carrying out the occupational safety and health program well it will be able to improve employee performance.

Keywords: Safety, occupational health and employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset yang sangat berharga yang harus di jaga dan di kelola dengan baik oleh perusahaan karena sangat berperan besar terhadap kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan. Dengan pengelolaan yang baik maka akan tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan.

Di dalam mengelola SDM di perlukan Manajemen SDM yang mampu mengelola SDM yang ada di perusahaan secara terstruktur dan terencana agar SDM yang di miliki pihak perusahaan agar dapat bekerja secara lebih maksimal. Untuk itu di perlukan perhatian pihak manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang ada pada perusahaan.

Setiap pekerja tidak dapat terlepas dari kecelakaan kerja dan hal – hal yang dapat mengganggu kesehatan para pekerja berdasarkan dari data International Labour Organization (ILO) pada tahun 2013, 1 pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja

PTPN VII (PERSERO) Unit Usaha Betung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan kelapa sawit menjadi minyak mentah. Di dalam pelaksanaanya, PTPN VII (PERSERO) Unit Usaha Betung membutuhkan sistem pengelolaan Manajemen K3 yang baik karena, pada saat karyawan bekerja memiliki resiko kecelakaan kerja

dan gangguan kesehatan yang cukup besar. Seperti terlihat dari data dari tabel data Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tahun 2018 masih adanya gejala penyakit dan kecelakaan kerja akibat proses produksi pada PTPN VII (PERSERO) Unit Usaha Betung.

Tabel 1 Rekap Data K3 PTPN VII (PERSERO) Unit Usaha Betung Tahun 2018

KEJADIAN	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4	TOTAL
Pusing – pusing	-	2	1	1	4
Demam	4	3	-	1	8
Sesak nafas	1	-	2	-	3
Batuk – batuk	2	-	-	2	4
Terkena uap panas	1	-	1	-	2
Luka – luka ringan	-	2	-	2	4

Sumber: PTPN VII (PERSERO) Unit Usaha Betung

Untuk penanganan terhadap setiap karyawan yang mengalami sakit dan luka yang masih tergolong ringan akibat proses produksi pada PTPN VII (PERSERO) Unit Usaha Betung karyawan dapat melakukan pengobatan dibalai pengobatan (BP) yang ada pada perusahaan dan untuk yang mengalami sakit dan luka parah akan di rujuk ke rumah sakit rujukan seperti RS Siti Khadijah, RS bunda dengan menggunakan fasilitas BPJS Kesehatan yang di bayarkan oleh perusahaan setiap bulannya.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Ibu Ning selaku karyawan bagian kesehatan di PTPN VII (PERSERO) Unit Usaha Betung untuk karyawan yang mengalami sakit dan luka ringan yang ingin berobat di Balai Pengobatan (BP) terkadang masih mengalami kendala - kendala seperti, obat – obatan yang terkadang masih terbatas, Dokter yang tidak setiap hari berada di balai pengobatan dan balai pengobatan yang tidak setiap hari buka hanya hari senin sampai dengan sabtu pada pukul 08:00 WIB sampai dengan 15:30 WIB. Sementara proses produksi di lakukan setiap hari Sehingga apabila ada karyawan yang mengalami sakit atau luka ringan pada saat balai pengobatan sedang tidak buka maka karyawan terpaksa harus berobat di luar.

Hal ini menyebabkan karyawan harus mengeluarkan uang lagi untuk membeli obat – obatan dan untuk biaya berobat yang dapat mengurangi penghasilan dari karyawan. Yang tentu saja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PTPN VII (PERSERO) Unit Usaha Betung akibat dari penghasilan yang berkurang karna digunakan untuk berobat.

Berdasarkan uraian penulis diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN VII (PERSERO) UNIT USAHA BETUNG”

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian yang terdapat pada latar belakang diatas, maka dapat di rumuskan masalah dari penelitian ini adalah “bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII (PERSERO) Unit Usaha Betung?”

Tujuan Penelitian

Adapun untuk tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII (Persero) Unit Usaha Betung

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sedarmayanti (2017:375) keselamatan dan kesehatan kerja secara filosofi di definisikan sebagai upaya dan pemikiran dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani ataupun rohaniah manusia pada umumnya dan tenaga pada khususnya serta hasil karya dan budaya dalam rangka menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila

Menurut Sedarmayanti (2017:375) Keselamatan dan kesehatan kerja secara keilmuan adalah ilmu dan penerapan teknologi pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja

Menurut Dasar hukum UU No. 1 tahun 1970 keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya praktis untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitas

Menurut Sedarmayanti (2017:373) tujuan dari Keselamatan Dan Kesehatan Kerja adalah

Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan

Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja

Ikut berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku Sedarmayanti (2017:285)

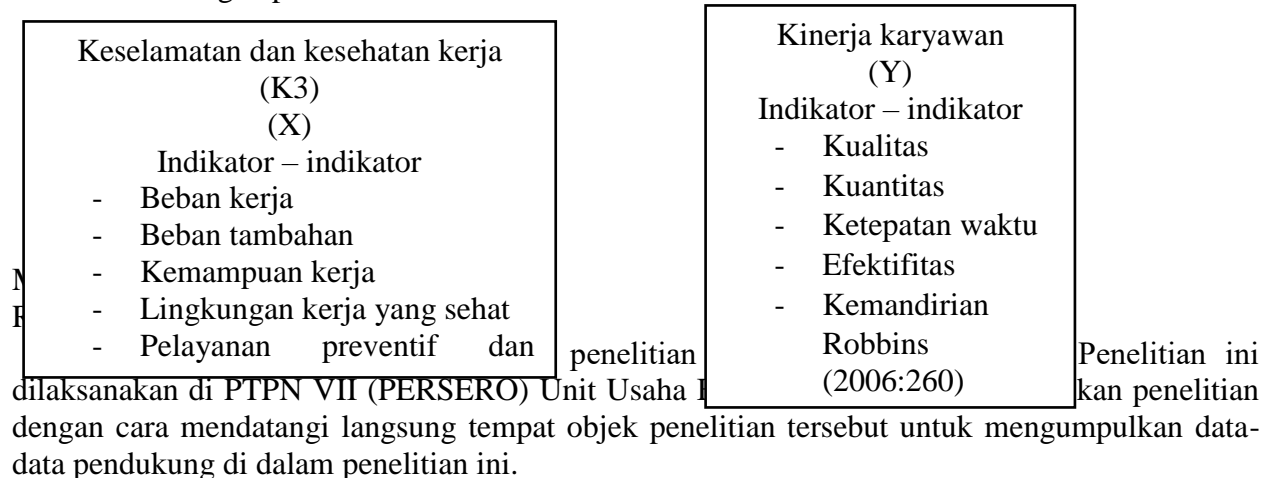
Menurut Moehariono (2014:95) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

Hipotesis

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja

Ho: Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja

Gambar 1 kerangka pemikiran



Objek Penelitian

Objek penelitian ini bertempat di PTPN VII (PERSERO) Unit Usaha Betung JL. Raya Palembang – Sekayu Km.76

Metode Pengumpulan Data

“Metode yang digunakan didalam penelitian ini yaitu Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket dengan cara langsung kepada karyawan PTPN VII (PERSERO) Unit Usaha Betung. Pembagian angket ini tujuannya untuk mengetahui pendapat responden mengenai keselamatan dan kesehatan kerja k3 dan kinerja karyawan dan Studi kepustakaan (Library Research) Merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku,jurnal-jurnal penelitian terdahulu, internet, literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan kinerja karyawan.”

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN VII (PERSERO) unit usaha Betung yang berjumlah 60 orang

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah di tetapkan peneliti yaitu hanya karyawan tetap yang bekerja pada bagian produksi untuk itu

peneliti menggunakan sample sebanyak 30 orang karena karyawan pada PTPN VII (PERSERO) Unit Usaha Betung pada bagian produksi hanya 30 orang karyawan tetap.

Operasional Variabel

“Operasional variabel adalah bagaimana cara mengukur suatu konsep dimana terdapat variabel-variabel yang langsung mempengaruhi dan di pengaruhi yaitu variabel lain yang dapat menyebabkan masalah lain terjadi dan variabel yang kondisinya tergantung variabel lainnya”.

Variabel terikat (variabel dependen)

Variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor, anteseden. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau asal-usul variabel dependen atau terkait sugiyono (2018). Variabel independen dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja k3 (x)

Variabel bebas (variabel independen)

“Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuensi. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau karena variabel independen Sugiyono (2018). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)”.

Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data dan uji hipotesis yang peneliti gunakan didalam penelitian ini yaitu :

Analisis Kuantitatif,

Analisis Regresi Linear Sederhana,

Uji Validitas, Uji Reabilitas,

Analisis Koefisien Determinasi (R²) ,

Uji t (Parsial).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument, untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya yaitu mengukur yang ingin diukurnya dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas yang digunakan yaitu analisis scale yang melihat tabel item total statistic dan pada kolom corrected item – total correlation kemudian dibandingkan dengan r-tabel (5%). Dikatakan valid apabila nilai correlation item- total correlation > r- tabel= 0,3610

Tabel 4.3

Variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3)

No	Keterangan	Pearson Correlation		Hasil Validitas
1	Item 1	0,466	0,3610	Valid
2	Item 2	0,675	0,3610	Valid
3	Item 3	0,402	0,3610	Valid
4	Item 4	0,550	0,3610	Valid

5	Item 5	0,534	0,3610	Valid
6	Item 6	0,460	0,3610	Valid
7	Item 7	0,589	0,3610	Valid
8	Item 8	0,530	0,3610	Valid
9	Item 9	0,582	0,3610	Valid
10	Item 10	0,701	0,3610	Valid
11	Item 11	0,625	0,3610	Valid
12	Item 12	0,439	0,3610	Valid
13	Item 13	0,504	0,3610	Valid
14	Item 14	0,836	0,3610	Valid
15	Item 15	0,861	0,3610	Valid
16	Item 16	0,724	0,3610	Valid
17	Item 17	0,749	0,3610	Valid
18	Item 18	0,815	0,3610	Valid
19	Item 19	0,519	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Tabel 4.4
Variabel Y (Kinerja)

No	Keterangan	Pearson Correlation		Hasil Validitas
1	Item 1	0,600	0,3610	Valid
2	Item 2	0,479	0,3610	Valid
3	Item 3	0,473	0,3610	Valid
4	Item 4	0,494	0,3610	Valid
5	Item 5	0,576	0,3610	Valid
6	Item 6	0,472	0,3610	Valid
7	Item 7	0,663	0,3610	Valid
8	Item 8	0,611	0,3610	Valid
9	Item 9	0,462	0,3610	Valid
10	Item 10	0,675	0,3610	Valid
11	Item 11	0,755	0,3610	Valid
12	Item 12	0,721	0,3610	Valid
13	Item 13	0,656	0,3610	Valid
14	Item 14	0,714	0,3610	Valid
15	Item 15	0,468	0,3610	Valid
16	Item 16	0,643	0,3610	Valid
17	Item 17	0,497	0,3610	Valid
18	Item 18	0,740	0,3610	Valid
19	Item 19	0,739	0,3610	Valid
20	Item 20	0,599	0,3610	Valid

21	Item 21	0,631	0,3610	Valid
----	---------	-------	--------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

4.2.2 Uji Reabilitas

Reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data temuan. Pengujian dengan Cronbach's Alpha yang digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan masing-masing kuesioner variabel. Metode pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah metode Alpha Cronbach (α). Koefisien Alpha Cronbach menunjukkan bahwa sejauh mana kekonsistenan responden dalam menjawab kuesioner atau instrument yang dinilai. Suatu instrument dikatakan reliable apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Berikut ini merupakan hasil uji reabilitas pada tabel dibawah ini:

Tabel Uji Reabilitas

Tabel 4.5 Uji Reabilitas

No	Keterangan	Cronbach Alpha	Hasil Realibilitas
1	Keselamatan dan kesehatan kerja K3 (X)	0,906	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,905	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Dari tabel diatas dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel nilai cronbach alpha $> 0,60$ sehingga semua pertanyaan disetiap variabel dinyatakan reabilitas.

Deskriptif sample dalam penelitian ini ditunjukkan oleh tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2

Deskriptif sample

No	Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah (orang)
1	Jenis Kelamin Responden	1. Laki-laki	30
		2. Perempuan	-
2	Umur Responden	1. 20-35 tahun	16
		2. 35-45 tahun	12
		3. >45 tahun	2
3	Tingkat Pendidikan	1. SLTA/Sederajat	15
		2. Diploma	10
		3. S1	

Sumber: Hasil data yang diolah, 2019

“Berdasarkan hasil perhitungan yang telah yang dikemukakan oleh penulis atau peneliti, maka dapat diketahui bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja k3 berpengaruh secara signifikan , dari hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan

digunakan untuk mengukur variabel-variabel. Dalam penelitian ini mempunyai rhitung yang lebih besar dari pada rtabel 0,3610 untuk sampel sebanyak 30 orang karyawan tetap . Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan (indikator) adalah valid. Didapatkan dari hasil uji reliabilitas untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja K3 dan kinerja karyawan masing-masing memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,906 dan 0,905 Jika dilihat dari nilai Cranbach Alpha nilai tersebut > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan reliable.”

Tabel 3 Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,349	,553		4,250	,000
	K3	,429	,135	,514	3,168	,004

Dependen variable: kinerja karyawan

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel tesebut, di dapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 2,349 + 0,429x + e$$

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,514a	,264	,238	,345

Predictors: (Constant), K3

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Dari hasil pengolahan diatas dapat diketahui bahwa pengaruh dari variable keselamatan dan kesehatan kerja K3 terhadap kinerja karyawan sebesar 26,4% mempengaruhi kinerja karyawan PTPN VII sedangkan sisanya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja K3) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja).

Tabel 5

Uji t

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,349	,553		4,250	,000
K3	,429	,135	,514	3,168	,004

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja K3 (X) menunjukkan t hitung = 3,168 > t tabel = 2,763 dengan tingkat signifikansi 0,004. Dengan menggunakan batas signifikansi (a) = 0,05 maka nilai batas signifikansi (a) (0,05) > tingkat signifikansi 0,004. Hal ini berarti variabel keselamatan dan kesehatan kerja K3 (X) berpengaruh secara parsial dan signifikan pada taraf (a) = 5% terhadap kinerja karyawan, ini dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a di tolak

Simpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

Secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja K3 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII (PERSERO) Unit Usaha Betung. dari hipotesis yang di ambil maka menerima H_a .

Referensi

[1] Agatha DKK. 2018. Jurnal Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG Kebon Agung Malang. (Online)

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2316> Diakses 21 juni 2019

[2] Anisah DKK. 2019. Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.PT Berlina Tbk Pandaan (Online)

<http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/1208/1209> Diakses 21 juni 2019

[3] Bungin Burhan. 2015. Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi. Jakarta: Prenamedia Group

[4] Eggy DKK. 2018. Jurnal Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lion Metal Works Tbk (Online)

<http://administrasibisnis.studentjournal.ubac.id/index.php/jab/article/view/2496> Diakses 21 Juni 2019

[5] Hasan DKK. Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan minyak Dan Gas Bumi “x” Di Provinsi Kalimantan Timur (Online)

<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/7601> Diakses 21 Juni 2019

[6] Umiyati Idris. Syahirman Yusi. 2010: Statistika. Palembang: Contrabopkks Indonesia Palembang.

- [7] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [8] Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- [10] Mangkunegara. Prabu Anwar. 2010: Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama
- [11] Muhammad Arief. 2016. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Skripsi (S1). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Binadarma Palembang.
- [12] Notoatmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta
- [13] Priyatno. Duwi. 2010: Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta: BPFE
- [14] Robbins. Stephen P. 2006. Prilaku Organisasi. PT Indeks. Kelompok Gramedia. Jakarta
- [15] Sudarijati DKK. Jurnal Pengaruh Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Bahagia Sejahtera (Online) <https://unida.ac.id/ojs/Jvs/article/view/1805/pdf> Diakses 21 Juni 2019
- [16] Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama
- [17] Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta. CV.
- [18] Sugiyono. 2018 Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- [19] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama
- [20] Ulber. 2018. Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil. Bandung: PT Refika Aditama
- [21] Siagian. S.P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta: Asdi Mahasatya

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. CAHAYA LESTARI SRIWIJAYA
PALEMBANG**

1IRTO WAHYUDI, 2WIWIN AGUSTIAN

1Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang Email :

irtowahyudi19@gmail.com

2Dosen Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang Email :

wiwinagustian@binadarma.ac.id

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah agar dapat mengetahui seberapa jauh dari pengaruh disiplin kerja sebagai (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Cahaya Lestari Sriwijaya Palembang. Dalam menganalisis penulis menggunakan model regresi linier berganda, untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F (Simultan), uji T (Parsial) dan uji koefisien determinasi R_2 . Untuk jenis penelitian ini menggunakan sumber data primer sebagai bahan penulian. Dalam penelitian ini responden berjumlah sebanyak 48 orang karyawan pada perusahaan PT. Cahaya Lestari Sriwijaya. Berdasarkan dari hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan maka dari itu dengan nilai signifikan $F_{hitung} 39,823 > F_{tabel} 3,20$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sedangkan secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan adanya hasil analisis uji t sig 0,000 dengan alpha 0,05. Sedangkan variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil sig 0,001 dengan alpha 0,05.

Kata Kunci : disiplin Kerja, Kompensasi, kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how far from the influence of work discipline as (X_1) and compensation (X_2) on job satisfaction (Y) of employees of PT. Cahaya Lestari Sriwijaya Palembang. In analyzing the authors use multiple linear regression models, to test hypotheses using the F test (Simultaneous), T test (Partial) and the coefficient of determination R_2 test. For this type of research using primary data sources as writing material. In this study respondents numbered as many as 48 employees at the company PT. Cahaya Lestari Sriwijaya. Based on the results of the analysis of this study it can be concluded that there is a significant simultaneous effect on employee job satisfaction and therefore a significant value of $F_{count} 39.823 > F_{table} 3.20$, then H_o is rejected and H_a is accepted. While partially work discipline variables have a significant effect on job satisfaction as indicated by the results of the analysis of the t test 0,000 with alpha 0.05.

Keywords: Work discipline, Compensation, Job satisfaction

PENDAHULUAN

Pada “kemajuan perekonomian saat ini banyak membawa perubahan yang cepat dalam berbagai bidang usaha. Hal tersebut yang menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang usaha. Agar

perusahaan dapat memenangkan suatu persaingan persaingan tersebut mereka membuat cara untuk menguasai pasar ekonomi. Terutama dalam hal memuaskan keinginan suatu konsumen, hal tersebut akan dapat terpenuhi apabila perusahaan dapat membuat para konsumen puas dengan produk yang mereka tawarkan. Apabila konsumen telah merasa puas maka dapat tercipta kepuasan konsumen”.

“Selain itu dalam era globalisasi seperti ini kebutuhan manusia akan semakin meningkat, Contohnya kebutuhan kita dalam melakukan aktivitas sehari-hari ketika dalam pekerjaan atau kegiatan lainnya yang berhubungan dengan kebutuhan sekunder dan primer. Disitulah terdapat peluang untuk usaha-usaha meningkatkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya guna menunjang produk yang ditawarkan dipasaran”.

PT Cahaya Lestari Sriwijaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor di Palembang, yang mendistribusikan alat tulis kantor, buku dan lain- lain. Dengan jumlah karyawan 48 orang dan 20 jumlah buruh harian lepas. Khususnya di bagian gudang yang sangat berperan aktif dalam penyusunan barang agar tidak terjadi kerusakan dalam penyimpanannya. Ketelitian dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan nya. Sehingga dapat menghasilkan berupa kompensasi atau bonus atas hasil kerja yang sangat baik.

“Kegiatan pendisiplinan yang dilakukan untuk bertujuan mendorong para karyawan agar dapat mengikuti berbagai standar dan aturan yang ada dalam suatu perusahaan. Dari hasil wawancara penulis dengan pihak PT. Cahaya Lestari Sriwijaya masalah disiplin kerja yang paling sering dilanggar karyawan adalah masalah dalam sikap waktu, seperti datang tidak tepat waktu, bolos kerjalasan. Kurang nya tanggung jawab dalam kegiatan kerjanya, hal ini tentu akan dapat melambat kepuasan perusahaan atas hasil kerja karyawan dalam bekerja pada PT. Cahaya Lestari Sriwijaya”.

“Peran sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara aktif dan memiliki jiwa kerja yang sangat semangat dalam bekerja, maka diharapkan terciptanya kepuasan kerja karyawan agar dapat tercapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut” Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang kerja tepat pada waktunya, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”.

“Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya karyawan tersebut memiliki karier yang baik selama bekerja dengan dengan perusahaan tersebut. Kompensasi dengan” tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan

prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi”.

Data Absensi Karyawan Tahun 2018

	Jumlah Karyawan	Keterangan			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
Januari	48	8	5	2	38%
Februari	48	2	4		44%
Maret	48	1	3		19%
April	48	4	1		27%
Mei	48	8	7		63%
Juni	48	6	2		10%
Juli	48	2	4		35%
Agustus	48	10	1		15%
September	48	3	6	1	52%
Oktober	48	5	4		6%
November	48	7	1		17%
Desember	48	5	2		6%
Total		61	40	3	296%

Sumber : PT. Cahaya Lestari Sriwijaya Palembang (2018)

“Data tersebut memperhatikan perbandingan absensi karyawan tahun 2018 dan pada awal tahun 2019 yang menunjukkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya, yang mengakibatkan ketidakpuasan perusahaan dengan sikap karyawannya. Sehingga karyawan dapat dikenakan sanksi seperti tanpa keterangan terhitung sampai 3 kali tanpa keterangan atau bolos dapat dikenakan denda sebesar Rp. 10.000 yang akan dipotong dari gaji bulannya”.

LANDASAN TEORI

“Banyak orang yang memberikan anggapan pengertian disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang pulang tepat pada waktunya. Pendapat ini hanyalah salah satu yang dituntut oleh perusahaan. Pembinaan disiplin dalam organisasi baik dan efektif. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan beberapa pengertian disiplin menurut beberapa para ahli”.

Menurut “Hasibuan (2010:194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas bahwa disiplin

kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Sinungan (2010:142) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Handoko (2007:115) “mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”.

“Sistem kompensasi finansial akan melengkapi prosedur untuk mengetahui tingkat pasar, penilaian jabatan, pembuatan serta pemeliharaan struktur upah, serta memberi manfaat kepada karyawan. Sedangkan sistem kompensasi non-finansial yang dikembangkan oleh manajemen kompensasi akan memuaskan kebutuhan individu atas tantangan, tanggung jawab, keberagaman, pengaruh dalam pengambilan, dan pengembangan keterampilan”.

Selanjutnya, Hasibuan (2003:118) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Contoh, kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.”

menurut Simamora (2004:445) indikator-indikator kompensasi diantaranya sebagai berikut: 1. Upah dan Gaji, yaitu kompensasi atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Sedangkan upah adalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati. 2. Insentif adalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap yang berprestasi. 3. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa yang dapat ditanggung oleh perusahaan, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. 4. Fasilitas, contohnya adalah parkir khusus karyawan, kafetaria, mobil perusahaan, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya”.

“Besarnya kompensasi dapat menunjukkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima oleh karyawan. Namun jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar maka kenaikan jabatannya naik tinggi juga sesuai dengan hasilnya, maka statusnya semakin membaik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula”.

“Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja dapat dikur melalui bagaimana perusahaan memperlakukan setiap karyawannya. Menurut Handoko (2009:75) keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Sementara menurut Koesmono (2005) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan seagainya”.

menurut para ahli lain mengemukakan “bahwa kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan

mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan, “Hasibuan (2002:202)”.

“Berdasarkan pernyataan para ahli dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Namun setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam mencapai kepuasan kerja, individu dituntut untuk dapat berinteraksi dengan karyawan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Seorang pakar manajemen sumber daya manusia, “Siagian (2004:128) memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang sangat berpengaruh bagi terciptanya kepuasan kerja. Beberapa faktor tersebut adalah : 1. Karyawan akan puas bekerja pada perusahaan yang mampu memberikan tantangan lebih. Tantangan akan membuat karyawan semakin bergairah untuk berprestasi dan meningkatkan kinerja. Tantangan identik dengan sesuatu yang sulit untuk dicapai namun mungkin”. Hal inilah yang memacu karyawan untuk meningkatkan “performanya guba menaklukan tantangan yang ada. Oleh karena itu pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja. 2. Sistem pemberian penghargaan atau reward merupakan hal penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. Beberapa kelompok karyawan akan merasa sangat sensitif tentang keadilan dalam pemberian penghargaan. Beberapa bentuk kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut : a) Pengupahan dan penghasilan, Sistem pengupahan atau penggajian kepada” karyawan haruslah memenuhi aspek keadilan. b) Sistem promosi, Promosi dalam organisasi didasarkan pada berbagai pertimbangan yang tidak didasarkan kriteria yang objektif melainkan didasarkan pertimbangan yang subjektif personal. c) Kondisi kerja yang sifatnya mendukung, kondisi kerja yang kondusif, penuh dengan nuansa kekeluargaan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Beberapa dari karyawan mendapatkan kepuasan kerjanya masing-masing dari hasil kerja mereka itu sendiri, contohnya dari tingkat kedisiplinan dari karyawan, dari tingkat absensi para pegawai menjadi patokan dari pimpinan untuk menilai pegawainya. Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut “Hasibuan (2001), diantaranya : 1. Kesetiaan, Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. 2. Kemampuan, Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya. 3.” Kreatifitas, Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat bekerja dengan dengan lebih baik lagi. 4. kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain. 5. Kepeimpinan, Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif”.

Penelitian Terdahulu

Ida Bagus Alit .Ksama .I Wayan Bagia .I Wayan Swendra.” (2016) Pengaruh kompensasi & kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kubu Jati Singaraja Bali .Adanya pengaruh

positif dan signifikan dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan. Keertan hubungan pengaruh dari kompensasi terhadap jinerja karyawan sebesar 50,20% dan besar sumbangan pengaruh $P_{yx1}=0,0000 < \alpha+0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Yuzron Rozzaid. Toni Herlambang. Anggun M.D (2015). “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Bayuwangi. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,511 atau 51,% dengan arah yang positif”.

Hipotesis

Dilihat dari kerangka teori dan kerangka pemikiran dapat diuraikan sebagaimana yang telah di hasilkan, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H 1: Diduga Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cahaya Lesatari Sriwijaya Palembang.

H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Cahaya Lesatari Sriwijaya Palembang.

H3 : Diduga Disiplin kerja yang paling mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cahaya Lesatari Sriwijaya Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Caya Lestari Sriwijaya Palembang. Analisi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Cahaya Lestari Sriwijaya Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Cahaya Lestari Sriwijaya Palembang yang berjumlah 48 orang. Menurut “Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maknanya sampel yang akan diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi. Sedangkan menurut arikunto (2004:131), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Apabila subjeknya kurang 100, lenih baik diambil semua sehingga peneilitiannya merupakan penilitian populasi. Tapi jika jumlah subjeknya besar, dapt diambil antara 10- 15% atau 20-25% atau lebih”.

Metode Pengumpulan Data

“Metode pengumpulan data yang akan dilakukan yakni menggunakan cara menemui responden, terutama dalam hal yang berkaitan dengan masalah penelitian. Metode yipergunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut : 1. observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan denganteknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. 2. kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang biasa dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertluis kepada responden untuk dijawabnya”.

Instrumen Penelitian

“Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Seperti yang dijelaskan oleh “Sugiyono (2008:132). Skala Likert merupakan metode pengukuran sikap yang menanyakan setuju atau tidak setuju, digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala penilaian yang dipakai adalah 1 sampai 5, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan, responden dapat memilih jawaban sesuai dengan persepsinya. Skor jawaban menggunakan data ordinal, “dengan kategori skor untuk setiap item pertanyaan berikut” :

Keterangan kuisisioner kategori skala likert (Sugiyono 2010:132)

Klasifikasi	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2010:132)

“Suatu pernyataan dalam penelitian harus dapat mengukur apa yang diukur dan jawaban responden harus konsisten. Maka dari itu untuk menguji keabsahan dan kesahian dari suatu kuesioner diperluaka suatu uji antara lain : 1. Uji validitas dalam penelitian menggunakan software SPSS version 20.0 untuk mengukur tingkat validitas. Jika koefisien yang diperoleh (*rhitung*) > *rtabel* dan memiliki signifikan <0,05 kuesioner tersebut dikatakan valid. 2. Metode pengujian reliabilitas salah satunya menggunakan dengan metode alpha-cornbarch standar yang akan menentukan reliebel atau tidaknya suatu instrumen penelitian yang umunya berbanding antara nilai *rhitung* dengan *rtabel* pada taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5%. Namun apabila dilakukan menggunakan metode alpha-cornbach, maka nilai *rhitung* akan diwakili oleh nilai alpha, jika semakin besar nilai pada alpha nya maka akan tinggi reliabilitasnya dan akan sebaliknya. Kuesioner reliabel apabila dapat memberikan hasil yang relatif sama, pada saat dilakukannya pengukuran kembali kepada objek yang akan berlainan pada saat yang berbeda atau berbeda pada hasil yang sudah tetap”.

Teknik Analisis Data

“Teknik anailis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Analsisi regresi linier berganda sering digunakan untuk mengetahui apakah ada tidaknya hubungan pengaruh antara variabel bebas yang lebih dari satu dengan variabel yang terikat. Dengan rumus sebagai berikut : Regrresi Linier Berganda : $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$. 2. Koefisien determinasi R^2 yang pada intinya akan dapat mengukur seberapa jauhkah model ini dalam pencapaian penerapan variasi variabel independen dan nilai koefisien determinasi ini. Koefisien determinasi merupakan salah satu penentu besar hubunganya variabel terkait yang dapat dijelaskan melalui variabel bebas dengan

adanya regresi linier X dan Y. Nilai R^2 yang kecil merupakan kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen

sanagat terbatas. Nilai yang mendekati variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam melakukan prediksi variasi variabel dependen. 3 uji T dan uji F, Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1) dan variabel (X_2) dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen (Y). Apabila signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Uji F digunakan untuk mengetahui apabila variabel independen (X_1X_2) apakah secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen (Y).

Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

No.	Keterangan	Pearson Correlation (<i>rhitung</i>)	<i>rtabel</i> ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	X1.1	0,733	0,284	Valid
2.	X1.2	0,560	0,284	Valid
3.	X1.3	0,668	0,284	Valid
4.	X1.4	0,621	0,284	Valid
5.	X1.5	0,569	0,284	Valid
6.	X1.6	0,333	0,284	Valid
7.	X1.7	0,505	0,284	Valid
8.	X1.8	0,617	0,284	Valid
9.	X1.9	0,501	0,284	Valid
10.	X1.10	0,527	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0

Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja (X_2)

No.	Keterangan	Pearson Correlation (<i>rhitung</i>)	<i>rtabel</i> ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	X2.1	0,566	0,284	Valid
2.	X2.2	0,596	0,284	Valid
3.	X2.3	0,466	0,284	Valid
4.	X2.4	0,489	0,284	Valid
5.	X2.5	0,499	0,284	Valid
6.	X2.6	0,548d	0,284	Valid
7.	X2.7	0,472	0,284	Valid
8.	X2.8	0,319	0,284	Valid
9.	X2.9	0,535	0,284	Valid
10.	X2.10	0,623	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No.	Keterangan	Pearson Correlation (<i>r</i> hitung)	<i>r</i> tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1.	Y.1	0,380	0,284	Valid
2.	Y.2	0,420	0,284	Valid
3.	Y.3	0,379	0,284	Valid
4.	Y.4	0,351	0,284	Valid
5.	Y.5	0,518	0,284	Valid
6.	Y.6	0,572	0,284	Valid
7.	Y.7	0,484	0,284	Valid
8.	Y.8	0,521	0,284	Valid
9.	Y.9	0,448	0,284	Valid
10.	Y.10	0,560	0,284	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0

Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisien

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.680	.409		1.661	.104
1 DISIPLIN	.536	.083	.614	6.462	.000
KOMPENSASI	.301	.083	.347	3.647	.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0

“bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 0,680 (positif) yang memberikan pernyataan bahwa jika mengabaikan disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) maka skor kepuasan kerja adalah 0,680, yang berarti masih tetap ada kepuasan kerja walaupun nilai X1 dan X2 terhadap Y bernilai nol (0). Koefisien regresi pada variabel X1 sebesar 0,536 yang bernilai positif menyatakan bahwa meskipun ada penambahan satu skor pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan skor kepuasan kerja sebesar 0,536 dengan menjaga skor kompensasi (X2) agar tetap pada nilai konstantanya. Koefisien regresi pada variabel X2 sebesar 0,301 yang bernilai positif yang menyatakan bahwa meskipun ada penambahan satu skor pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,301 dengan menjaga skor disiplin kerja (X1) agar tetap pada nilai konstantanya”.

Uji T (Parsial)

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.680	.409		1.661	.104
1 Disiplin	.536	.083	.614	6.462	.000
Kompensasi	.301	.083	.347	3.647	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0

“Berdasarkan pada rumus T tabel sudah ditentukan T tabel pada uji T ini sebesar 2,014 untuk mengetahui Pengaruh variabel disiplin kerja (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas, bahwa nilai *thitung* untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar = 6,462 terhadap kepuasan kerja (Y) hal ini berarti *thitung* 6,462 > *ttabel* 2,014 maka dikatakan pada uji hipotesis *Ho* ditolak dan *Ha* diterima. Pada variabel disiplin kerja (X1) yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)”.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.995	2	1.497	39.823	.000b
Residual	1.692	45	.038		
Total	4.687	47			

Dependent Variable: Kepuasan

Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0

“Berdasarkan pada rumus diatas dapat dikatakan bahwa uji F (Simultan) berpengaruh apabila nilai *Fhitung* lebih besar dari *Ftabel* > 3,20, sedangkan apabila nilai *Fhitung* lebih kecil dari *Ftabel* < 3,20 maka uji F dikatakan tidak ada pengaruh. Namun berdasarkan pada tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Fhitung* 39,823 > *Ftabel* 3,20, maka *Ho* ditolak dan *Ha* diterima. Bahwa dalam hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Lestari Sriwijaya Palembang”.

Uji Koefisien Determinasi R

Hasil Uji Determinasi R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
-------	---	----------	------------	---------------

			Square	the Estimate
1	.799a	.639	.623	.194

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin

“dari hasil output dapat dilihat bahwa pada kolom R square menunjukkan bahwa pada kolom tersebut menentukan hasil persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas sebesar 0,639 atau 63,9%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas dalam penelitian yaitu variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja adalah sebesar 63,9% sedangkan sisanya adalah $100 - 63,9\% = 36,1\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini seperti motivasi kerja”.

Hasil dan Pembahasan

“Disiplin kerja (X1) diyakini sebagai salah satu sikap untuk saling menghormati, menjaga kehormatan satu sama lain, serta patuh dengan standar operasional perusahaan yang berlaku pada sebuah perusahaan. Untuk yang tertulis ataupun tidak tertulis dan dapat menjalankan serta tidak mengelak untuk diberikan saksi-sanksi yang berlaku jika ia melanggar tugas dan wewenang yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawannya. Untuk variabel X1 disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hubungan positif dan memiliki pengaruh yang signifikan yang dibuktikan melalui uji T dan nilai uji T hitung sebesar 6,462 dan dengan nilai signifikan yang berjumlah sebesar 0,000”.

“Kompensasi (X2) yaitu segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pegawai berupa upah, gaji, bonus, asuransi, pengobatan, insentif dan lain-lain seperti yang dibayar langsung dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang baik dan telah memberikan kontribusinya bagi perusahaan maka diberikan kompensasi kepada karyawan. Untuk variabel X2 kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hubungan positif dan memiliki pengaruh yang signifikan yang dibuktikan melalui uji T dan nilai uji T hitung sebesar 3,647 dan dengan nilai signifikan yang berjumlah sebesar 0,001”.

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cahaya Lestari Sriwijaya Palembang. Untuk hasil dari perhitungan peneliti melibatkan 48 orang karyawan sebagai responden penelitian dari penulis, yang dapat memberikan informasi dari pengaruh variabel Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Cahaya Lestari Sriwijaya Palembang. Pada tabel uji Validitas yang dapat diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai r hitung yang lebih dari r tabel yaitu sebesar 0,284. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator pernyataan yang ada pada penelitian ini dikatakan valid. Dari tabel uji reliabilitas juga dapat diketahui masing-masing dari variabel dari antara disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja diperoleh nilai Cronbach alpha lebih besar $> 0,60$. Dengan begitu maka hasil dari uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Dan dari pengujian analisis linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dimana konstanta positif sebesar 0,680, yang menunjukkan bahwa pada setiap kenaikan variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara konstan akan meningkatkan

kepuasan kerja secara baik pada Pt. Cahaa Lestari Sriwijaya Palembang, sebesar 0,680 koefisien regresi bernilai sebesar 0,536 yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan skor disiplin kerja akan meningkatkan skor kepuasan kerja juga sebesar 0,536. Koefisien regresi kompensasi (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,301 yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan skor kompensasi akan meningkatkan skor kepuasan kerja sebesar 0,301. Hal ini berarti besarnya variabel yang mempengaruhi variabel bebas (disiplin kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat yakni kepuasan kerja adalah sebesar 63,9%. Sedangkan untuk sisanya adalah $100 - 63,9\% = 36,1\%$ yang dijelaskan pada variabel lain diluar dari penelitian ini”.

Simpulan

“Variabel pada disiplin kerja (X_1) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dari besaran disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat pada uji T dengan nilai sebesar T hitung yaitu sebesar 6,462 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000”.

“Variabel pada kompensasi (X_2) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dari besarnya kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat pada uji T dengan nilai sebesar T hitung yaitu sebesar 3,647 dan nilai signifikan yaitu 0,001”.

“Variabel pada penulisan ini yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan adalah disiplin kerja, karena dari besaran pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang dilihat pada uji T dengan nilai T hitung yaitu sebesar 6,462 dan dengan nilai signifikan sebesar 0,000”.

REFERENSI

Brahmasari, I.A. and Suprayetno, A., 2009. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), pp.124-135.

Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(2), 210–222.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.

Waspodo, A.A., Handayani, N.C. and Paramita, W., 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), pp.97-115.

Wibowo, M., 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1).

“PENERAPAN PSAK NO 16 ASET TETAP PADA LAPORAN KEUANGAN PT KARYA BETON PERKASA ”

Jaya Ardinata

e-mail: jaya_ardinata@yahoo.com

Abstract

Every company has capital in the form of assets in its business activities called assets. fixed assets are assets owned by companies with a useful life of more than one year used for operational processes, and not for sale. Financial accounting standards that discuss fixed assets are PSAK No. 16. The purpose of PSAK No. 16 is to regulate the accounting treatment of fixed assets, so that users of financial statements can understand information about the entity's investments in fixed assets and changes in those investments. The research objective is to determine the application of fixed asset accounting at PT Karya Beton Perkasa and determine the suitability of the accounting treatment of fixed assets according to PSAK No. 16 at PT Karya Beton Perkasa. The analysis technique used in this research is a qualitative descriptive technique. PT Karya Beton Perkasa has fixed assets with a total value of Rp 16,206,604,107. there is a problem with the measurement and presentation of the fixed assets that apply at PT Karya Beton Perkasa in accordance with PSAK No. 16 fixed assets.

Keywords: fixed asset, PSAK No 16, financial statements

I. Pendahuluan

“Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin maju dan terus berkembang, peranan akuntansi dalam dunia usaha sebagai sistem informasi keuangan sangatlah penting”. “Akuntansi bertujuan untuk menyiapkan suatu laporan keuangan yang akurat agar dapat dimanfaatkan oleh manajer, pengambil kebijakan, dan pihak berkepentingan lainnya”. Sehingga akuntansi perlu diselenggarakan berdasarkan standar akuntansi keuangan yang berlaku.”

Setiap perusahaan memiliki modal dalam bentuk harta dalam kegiatan usahanya disebut aktiva. “Aktiva tetap adalah suatu kekayaan yang dimiliki perusahaan dengan masa manfaat lebih dari satu tahun digunakan untuk proses operasi, serta tidak untuk dijual”. Aktiva tetap yang dimiliki perusahaan biasanya berupa tanah, bangunan, kendaraan, inventaris kantor, peralatan operasional dan lain sebagainya. Pada laporan keuangan aktiva tetap merupakan salah satu cost yang terdapat di neraca dan juga mempengaruhi laporan laba rugi melalui cost biaya penyusutan.

Standar akuntansi keuangan yang membahas tentang aktiva tetap adalah PSAK no 16. Tujuan PSAK No.16 adalah “untuk mengatur perlakuan akuntansi aset tetap, agar pengguna laporan keuangan dapat memahami informasi mengenai investasi entitas di aset tetap dan perubahan dalam investasi tersebut”. PSAK no 16 berisi tentang pengakuan, pengukuran, penyusutan, penghentian, dan penyajian aset tetap pada laporan keuangan. “Menurut PSAK No. 16, (dalam buku panduan praktis SAK, 2012:340) aktiva tetap adalah aktiva berwujud yang dimiliki untuk digunakan dalam produksi atau penyediaan barang atau jasa untuk direntalkan kepada pihak lain atau untuk tujuan administratif dan diharapkan untuk digunakan selama lebih dari satu periode”.

PT Karya Beton Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang pemasok beton cor readymix concrete beserta rental pompa beton siap pakai untuk keperluan dan kebutuhan proyek perumahan dan proyek lainnya. Berdasarkan jenis perusahaan dan bentuk kegiatan operasionalnya yang merupakan produksi beton cor readymix perusahaan ini memiliki ketergantungan yang besar terhadap aset tetap berwujud yang dimilikinya untuk kelancaran kegiatan operasional perusahaan, perlakuan akuntansi aset tetap dalam perusahaan sangatlah penting, karena itulah perlakuan aset tetap perlu disesuaikan dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) Nomor 16. Pada pengukuran saat pengakuan aset tetap yang dilakukan oleh perusahaan, Perusahaan mencatat biaya atas perolehan aset sebesar harga barang ditambah dengan PPN dan perusahaan memasukkan biaya ongkos kedalam beban angkut barang pada laporan laba rugi. Hal ini berbeda dengan Standar Akuntansi Keuangan dimana biaya perolehan bukan hanya biaya atas barang tersebut melainkan terdapat biaya lain yang dikeluarkan sehubungan proses perolehan aktiva tetap yang dapat dikapitalisasi kedalam harga perolehan atas aset tersebut.

Pada laporan keuangan PT Karya Beton Perkasa melaporkan aset tetap pada neraca, sebesar harga perolehan aset tetap berdasarkan setiap jenisnya dan menggabungkan akumulasi penyusutan atas aset tetap menjadi satu hal ini akan menyulitkan pembaca laporan keuangan untuk mengetahui nilai aset tetap pada setiap tahunnya.”Penerapan akuntansi aset tetap yang kurang tepat dan tidak sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan berpengaruh dalam penyajian laporan keuangan.”

“Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui penerapan akuntansi aktiva tetap pada PT Karya Beton Perkasa dan mengetahui kesesuaian perlakuan akuntansi aktiva tetap menurut PSAK No. 16 pada PT Karya Beton Perkasa.”

II. Tinjauan Pustaka

Pengertian Akuntansi

“Menurut Suradi (2009:2): Akuntansi adalah suatu sistem informasi yang mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan peristiwa-peristiwa ekonomi dari suatu organisasi kepada para pihak yang berkepentingan”.

Menurut Zakki Baridwan (2008:145) menyatakan bahwa akuntansi adalah “suatu sarana yang menjembatani antar pihak pimpinan dengan pihak lain yang berkepentingan dengan perusahaan melalui proses akuntansi akan dihasilkan laporan keuangan yang akan dipakai untuk mengkomunikasikan dana keuangan atau aktivitas perusahaan tersebut.”

Aset Tetap

Menurut PSAK No. 16 (Revisi 2015)“Aset tetap adalah aset berwujud yang dimiliki untuk digunakan dalam produksi atau penyediaan barang atau jasa, untuk direntalkan kepada pihak lain, atau untuk tujuan administratif dan diperkirakan digunakan selama lebih dari satu periode.”

Menurut Hery (2016:148) aktiva tetap (fixed assets) adalah“aktiva yang secara fisik dapat dilihat keberadaannya dan sifatnya relatif permanen serta memiliki masa kegunaan (useful life) yang panjang.”

Pengakuan aset tetap

“Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No 16 (dalam buku Praktis SAK, 2012:340) menyatakan “aset tetap harus diakui jika dan hanya jika, besar kemungkinan manfaat ekonomis aset tetap tersebut akan mengalir ke perusahaan dan biaya perolehan dapat diukur secara andal”.”

Pengukuran Aset Tetap

Menurut PSAK 16 (dalam buku PSAK 2017:16.4) menyatakan bahwa biaya perolehan meliputi:

harga perolehan, termasuk bea impor dan pajak pembelian yang tidak dapat dikreditkan setelah dikurangi diskon dan potongan lain.

Setiap biaya yang dapat diatribusikan secara langsung untuk membawa aset kelokasi dan kondisi yang diinginkan supaya aset tersebut siap digunakan sesuai dengan internal manajemen.

Esimasi awal biaya pembongkaran dan pemindahan aset tetap dan restorasi lokasi aaset tetap, kewajiban tersebut timbul ketika aset tetap diperoleh atau sebagai konsekuensi penggunaan aset tetap selama periode tertentu untuk tujuan selain untuk memproduksi persediaan selama periode tersebut.

“Menurut Baridwan (2004: 278) Cara perolehan aktiva tetap sebagai berikut”:

Pembelian

Perolehan melalui pertukaran

Aset yang dibuat sendiri

Penyusutan Aset Tetap

Menurut Weygant,et all (2002:58):”Penyusutan adalah proses akuntansi dalam mengalokasikan biaya aktiva berwujud ke beban dengan cara yang sistematis dan rasional selama periode yang diharapkan mendapat manfaat dari penggunaan aktiva tersebut”.

Faktor-faktor dalam Menghitung Penyusutan

Menurut Suradi (2009:242) ada tiga faktor yang mempengaruhi terhadap perhitungan penyusutan yaitu:

Harga perolehan (cost/initial cost)

Umur pemakaian/ masa manfaat (useful Life)

Nilai residu/sisa (salvage value)

Metode Penyusutan

“Beberapa metode penyusutan yang dapat digunakan untuk melakuka perhitungan beban penyusutan periodik menurut Hery (2016:173),”antara lain:

Metode Garis Lurus (Straight Line Method)

Metode Jumlah Angka Tahun (Sum of Year Digit Method)

Metode Saldo Menurun Ganda (Double Decilining Balance method)

Metode berdasarkan Faktor Penggunaan/Kegiatan Variabel

Metode Jam Pemakaian/Unit Jam Jasa (Service Hours Method)

Metode unit produksi (Productive Output Method)

Penghentian Aset Tetap

Menurut PSAK 16 (dalam buku PSAK, 2017:16.11) menyatakan bahwa aset tetap dihentikan pengakuannya:

Pada saat dilepaskan; atau

Pada saat tidak terdapat lagi manfaat ekonomik masa depan yang diharapkan dari penggunaan atau pelepasannya.

Menurut Baridwan (2011:291), “Aktiva tetap bisa dihentikan pemakaiannya dengan cara dijual, ditukarkan, maupun karena rusak.”

Penyajian Aset Tetap

“Penyajian aset tetap di neraca pada perusahaan dinyatakan sebesar nilai buku yaitu harga perolehan aset tetap dikurangi dengan akumulasi penyusutannya. Neraca pada perusahaan disajikan dalam bentuk stafel, dimana semua aset tercantum sebelah kiri (debit) dan passiva kanan (kredit).”

Laporan Keuangan

“Menurut Muhardi (2013:1); Laporan keuangan dapat diibaratkan sebuah peta yang berguna bagi pihak-pihak yang sedang melakukan perjalanan. Dengan melihat pada peta yang ada, maka pihak yang sedang melakukan perjalanan tersebut dapat mencapai tujuan akhir dengan cara yang tepat dan tidak tersesat ditengah perjalanan”.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa laporan keuangan adalah suatu bentuk laporan yang merupakan hasil akhir dari proses akuntansi yang menggambarkan kondisi keuangan suatu perusahaan pada periode tersebut.

Menurut Suradi (2009:37) secara umum ada lima macam jenis laporan keuangan yang bisa disusun, yaitu:

Neraca (balance sheet)

Neraca adalah suatu daftar yang menggambarkan aktiva, kewajiban dan ekuitas pemilik yang dimiliki perusahaan pada suatu waktu tertentu.

Laporan laba rugi (income statement)

Laporan laba rugi adalah ikhtisar pendapatan (revenues) dan beban (expanse) selama suatu periode tertentu, misalnya setengah tahun atau setahun.

Laporan perubahan ekuitas

Laporan ekuitas adalah suatu ikhtisar perubahan ekuitas pemilik yang terjadi selama periode tertentu.

Laporan arus kas

Laporan arus kas adalah suatu ikhtisar penerimaan dan pembayaran keas selama suatu periode tertentu.

Catatan atas laporan keuangan

Laporan catatan atas laporan keuangan merupakan laporan yang memberikan informasi apabila ada laporan keuangan yang memerlukan penjelasan tertentu.

III. Metodologi Penelitian

Objek Penelitian

“Objek penelitian ini adalah PT Karya Beton Perkasa yang beralamat di JL. Soekarno Hatta Rt 04 RW 09 siring agung, kecamatan ilir barat I Palembang.”

Jenis dan Sumber data

Data primer

Data primer berasal dari informasi yang diperoleh dari PT Karya Beton Perkasa.

Data sekunder

Data sekunder penelitian, yaitu buku-buku tentang akuntansi keuangan, PSAK, jurnal, dan artikel mengenai akuntansi aset tetap.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan, yaitu:

Pengamatan / Observasi

Wawancara / Interview

Dokumentasi

Teknik Analisis Data

“Teknik analisis yang digunakan penulisan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif yaitu teknik yang dilakukan dengan menganalisis dan menilai semua data yang relevan dan fakta–fakta yang diperoleh dari objek yang dipilih serta mengutip dari teori dan ketentuan yang berlaku umum kemudian dari hasil analisis penulis dapat menarik kesimpulan yang mewakili masalah-masalah yang ada”. Dari kesimpulan yang diperoleh dapat dijadikan saran dan masukan yang dianggap perlu dalam hal pengembangan penerapan PSAK 16 tentang Aset Tetap, dalam hal ini pada PT Karya Beton Perkasa.

IV. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tentang Perusahaan

PT Karya Beton Perkasa didirikan pada 4 agustus 2015 oleh bapak Ahmad Leonardo Irwan selaku pemilik dan pimpinan di perusahaan tersebut. Perusahaan ini bergerak dibidang industri beton cor ready mix dan sewa pompa beton untuk keperluan proyek perumahan dan proyek lainnya. PT Karya Beton Perkasa menggolongkan aset tetapnya ke dalam 4 kategori, yaitu:

Tabel 4.1

Aset Tetap PT Karya Beton Perkasa

NO	Jenis Aset	Nilai (Rp)
1	Bangunan	Rp 497.000.000
2	Kendaraan	Rp 13.385.870.107
3	Peralatan operasional	Rp 2.258.270.000
4	Inventaris Kantor	Rp 65.464.000
Total Aset Tetap		Rp 16.206.604.107

Perlakuan Aset Tetap pada PT Karya Beton Perkasa

PT Karya Beton Perkasa menerapkan kebijakan aset tetap sesuai dengan prinsip-prinsip bagi kegiatan akuntansi keuangan perusahaan. suatu aset tetap akan diakui jika aset mempunyai masa manfaat tidak habis dalam satu tahun dan dapat mendukung kegiatan operasional perusahaan, agar dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan atas aset tersebut. biaya-biaya yang dikeluarkan baik untuk memperoleh maupun biaya yang dikeluarkan guna merawat, memperbaiki dan mengganti bagian dari aset tetap dalam mempertahankan kinerja dari aset tetap dicatat dalam data pembelian perusahaan. biaya-biaya yang dikeluarkan guna menjaga dan mempertahankan kinerja dari aset tetap dicatat sebagai beban reparasi pemeliharaan atas kelompok aset tersebut.

Pada penyusutan aset tetap perusahaan, PT Karya Beton perkasa menggunakan metode penyusutan garis lurus (*straight line method*). PT Karya Beton Perkasa menggunakan metode penyusutan garis lurus (*straight line method*) dalam menentukan jumlah penyusutan aset tetap tiap tahunnya, dan menentukan masa manfaat aset tetap berdasarkan UU Pph.

Tabel 4.2

Masa Manfaat Berdasarkan UU Pph

Kelompok berwujud	harta	Masa manfaat
1. Bukan bangunan		
Kelompok 1		4 tahun
Kelompok 2		8 tahun
Kelompok 3		16 tahun
Kelompok 4		20 tahun
2. Bangunan Permanen		
Tidak permanen		10 tahun

Pada penyajian aset tetap pada laporan keuangan perusahaan, untuk beban yang berkaitan dengan aset tetap dilaporkan pada laba rugi sebagai pengurang laba kotor perusahaan dalam menghitung laba rugi bersih perusahaan, sementara untuk nilai perolehan dan akumulasi penyusutan aset tetap dilaporkan pada bagian dari aset perusahaan pada neraca perusahaan.

Pembahasan

Pengakuan Aset Tetap

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan di PT karya Beton perkasa untuk pengakuan aset tetap diakui jika aset mempunyai masa manfaat tidak habis dalam satu tahun dan dapat mendukung kegiatan operasional perusahaan, agar dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan atas aset tersebut. Biaya perolehan aset tetap adalah biaya yang dikeluarkan dalam memperoleh aset tetap, perusahaan melakukan pencatatan atas pengeluaran dalam perolehan aset tetap pada data pembelian perusahaan sebagai dasar penentuan biaya perolehan aset tetap selama operasional perusahaan yang dinyatakan oleh bapak M. Saparudin selaku bagian administrasi dan keuangan di PT. Karya Beton Perkasa.

Tabel 4. 3

Data Pembelian				
Nama barang	Jmlh	Total	PPN	Total
Hino mixer	1	288.674.090	28.867.409	317.541.499
Diesel genset	1	235.000.000	23.500.000	258.500.000
Ongkos genset	1	5.150.000	-	5.150.000
Mobil LC	1	1.617.753.280	161.775.328	1.779.528.608

“Dalam hal ini, pengakuan atas aset tetap PT Karya Beton Perkasa telah sesuai tepat dan tidak menyimpang dari PSAK No 16”.

Tabel 4.4 Perbandingan Pengakuan Aset Tetap

PSAK No 16	PT Karya Beton Perkasa	Ket
Kemungkinan besar entitas akan memperoleh manfaat ekonomik masa depan dari aset tersebut	PT karya Beton Perkasa mengakui aset sebagai aset tetap yang dimiliki jika aset mempunyai masa manfaat tidak habis dalam satu tahun dan dapat mendukung kegiatan operasional perusahaan, agar dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan atas aset tersebut	Sesuai
Biaya perolehan aset tetap dapat diukur secara andal	Biaya atas perolehan aset tetap yang dimiliki PT Karya Beton Perkasa dapat diukur secara andal, dikarenakan terkait dengan pembelian aset dimasukkan dalam data pembelian perusahaan.	Sesuai

Pengukuran Aset Tetap

Aset tetap yang memenuhi syarat pengakuan sebagai aset tetap diukur berdasarkan biaya perolehan. Biaya perolehan atas aset tetap adalah biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan pengeluaran yang terjadi akibat perolehan aset tetap tersebut. PT Karya Beton perkasa melakukan cara perolehan asset tetap, yaitu pembelian dan dibangun sendiri.

Pembelian

Pada PT Karya Beton Perkasa, apabila melakukan pembelian aset tetap. Maka pencatatan yang dibuat untuk mencatat transaksi pembelian seperti pada tanggal 11 maret 2017 saat membeli genset dengan rincian:

Diesel genset	Rp 235.000.000
PPN	Rp 23.500.000
Ongkos Genset	Rp 5.150.000

Perusahaan mencatat biaya atas perolehan aset tersebut sebesar Rp 258.500.000, dimana nilai tersebut adalah harga barang ditambah dengan PPN dan perusahaan memasukkan biaya ongkos

Genset sebesar Rp 5.150.000 kedalam beban angkut barang pada laporan laba rugi. Hal ini tidak sesuai dan menyimpang dari Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No 16. Dimana harga perolehan bukan hanya biaya atas barang tersebut melainkan terdapat biaya lain yang dikeluarkan sehubungan proses perolehan aset tetap yang dapat dikapitalisasikan kedalam harga perolehan atas aset tetap tersebut. Jika berpedoman pada PSAK 16 atas transaksi pembelian pada tanggal 11 maret 2017 saat membeli genset dengan rincian :

Diesel genset	Rp 235.000.000
PPN	Rp 23.500.000
Ongkos Genset	Rp 5.150.000

Biaya perolehan atas pembelian aset tersebut dicatat sebesar Rp 263.650.000 yang merupakan seluruh biaya yang dikeluarkan sehubungan proses perolehan aset tetap.

Dibuat sendiri

Aset tetap yang diperoleh dengan dibangun sendiri pada PT karya Beton Perkasa yaitu berupa aset tetap yang tergolong dalam bangunan, seperti rumah, pagar, kolam sampel, dan lain-lain dimana pembangunan tersebut dilakukan pada saat sebelum perusahaan memulai kegiatan operasional nya. Dalam hal penentuan Harga perolehan Untuk aset tetap tersebut pada PT Karya Beton Perkasa adalah menggunakan harga perkiran atau nilai yang dianggap wajar atas aset tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas pengukuran aset tetap yang dilakukan PT Karya Beton Perkasa tidak sesuai dan menyimpang dari Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK No.16), Berdasarkan ketentuan PSAK No 16 Biaya perolehan meliputi seluruh biaya yang dikeluarkan atas perolehan aset tetap serta didalamnya terdapat biaya lain yang dikeluarkan sehubungan proses perolehan aktiva tetap yang dapat dikapitalisasi kedalam biaya perolehan atas aset tetap tersebut.

Tabel 4.5

Perbandingan Pengukuran Biaya Perolehan Aset Tetap

PSAK No 16	PT Karya Beton Perkasa	Ket
“Setiap biaya yang dapat diatribusikan secara langsung untuk membawa aset kelokasi dan kondisi yang diinginkan supaya aset tersebut siap digunakan”	PT Karya Beton perkasa mencatat nilai genset sebesar harga barang ditambah dengan PPN dan perusahaan memasukkan biaya ongkos Genset sebesar kedalam beban angkut barang pada laporan laba rugi.	Tidak Sesuai
“Biaya perolehan suatu aset yang dibangun sendiri di tentukan dengan menggunakan prinsip yang sama sebagai mana perolehan aset dengan pembelian”	Harga perolehan Untuk aset yang diperoleh dengan dibangun sendiri pada PT Karya Beton Perkasa adalah menggunakan harga perkiran atau nilai yang dianggap wajar atas aset tersebut.	Tidak Sesuai

Pengeluaran Setelah Perolehan

Suatu aset tetap yang telah diperoleh dan siap digunakan dalam kegiatan operasional perusahaan, selama masa penggunaan aset tetap tersebut tentu akan memerlukan biaya-biaya yang dapat berupa biaya untuk perawat, perbaikan, dan pengganti bagian dari aset tetap, biaya ini dikeluarkan sehingga untuk menjaga ataupun tetap mempertahankan kondisi dan kontribusi aset tetap terus dalam keadaan yang baik selama masa penggunaan aset tersebut.

Biaya penggantian

Berdasarkan data pembelian PT Karya Beton Perkasa pada tanggal 15 Agustus 2017 melakukan penggantian ban kendaraan dengan rincian:

B/f 1100 (6 unit)	Rp	16.363.632
b/d 1000 (6 unit)	Rp	2.072.724
b/f 20 (6 unit)	Rp	436.362
b/l 750 (2 unit)	Rp	1.909.090
b/d 16 (2 unit)	Rp	272.726
b/f 16 (2 unit)	Rp	90.909
Total	Rp	21.145.461

PT Karya Beton Perkasa mencatat pengeluaran atas penggantian ban kendaraan ke dalam beban reparasi pemeliharaan kendaraan pada laporan laba rugi.

Berdasarkan penjelasan di atas pengeluaran setelah perolehan aset tetap yang dilakukan PT Karya Beton Perkasa telah sesuai dan tidak menyimpang dari Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK No.16).

Tabel 4.6 Perbandingan Pengeluaran Setelah Perolehan

PSAK No 16	PT Karya Beton Perkasa	Ket
“Pengeluaran setelah perolehan awal suatu aset tetap memperpanjang masa manfaat dimasa yang akan datang dalam bentuk peningkatan standar kinerja, atau mutu produksi harus ditambahkan pada jumlah tercatat pada aset bersangkutan”	Biaya-biaya yang dikeluarkan agar aset tersebut dalam kondisi yang baik dan siap dipakai PT karya Beton perkasa menerapkan kebijakan pembebanan biaya periode, dikerenakan biaya yang dikeluarkan tidak termasuk dalam penambahan masa manfaat atau peningkatan mutu dan merupakan biaya yang akan rutin terjadi pada setiap periode.	Sesuai
“Pengeluaran untuk perbaikan atau perawatan aset tetap dalam menjaga manfaat ekonomi masa yang akan datang yang diharapkan perusahaan untuk mempertahankan standar kinerja semula atas suatu aset,	PT karya Beton perkasa tidak mengakui biaya perawatan sehari-hari aset tetap sebagai bagian dari aset tersebut. Biaya perawatan, perbaikan, dan pengganti yang akan rutin terjadi pada setiap periode diakui sebagai beban reparasi pemeliharaan pada periode	Sesuai

diakui dalam laba rugi saat terjadinya”	terjadinya.	
---	-------------	--

Penyusutan Aset Tetap

PT Karya Beton Perkasa menggunakan metode penyusutan garis lurus (straight line method) dalam menentukan jumlah penyusutan aset tetap tiap tahunnya, ”besarnya penyusutan dihitung berdasarkan harga perolehan dibagi dengan umur ekonomis atau masa manfaat dari aset tetap tersebut, perusahaan tidak memperhitungkan nilai residu”.

Pengadaan pembelian Hino mixer pada tahun 2017 dengan biaya perolehan sebesar Rp 317.541.499 dan diperkirakan memiliki masa manfaat selama 8 tahun. Penyusutan tahun 2017:

$$\begin{aligned}
 \text{Biaya penyusutan} &= \frac{\text{Harga perolehan}}{\text{masa manfaat}} \\
 &= \frac{317.541.499}{8} \\
 &= 39.692.687
 \end{aligned}$$

Perusahaan mencatat penyusutan untuk hino mixer sebesar 39.692.68 dan menambahkan penyusutan kedalam akun beban penyusutan kendaraan pada laporan laba rugi.

Berdasarkan penjelasan diatas PT Karya Beton Perkasa telah menerapkan penyusutan pada aset tetap yang sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK No. 16). Namun metode penyusutan garis lurus akan kurang tepat bila digunakan untuk semua kelompok aset tetap, dikarenakan metode penyusutan garis lurus membebankan penyusutan aset tetap tiap periode relatif tetap dan tidak mempertimbangkan pola penggunaan dari aset tetap tersebut. perusahaan dapat mempertimbangkan metode penyusutan lain salah satunya metode penyusutan saldo menurun. Jika menggunakan metode penyusutan saldo menurun maka penyusutan untuk hino mixer adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Penyusutan tahun 2017} &= [(100\% : 8) \times 2] \times 317.541.499 \\
 &= 79.385.375 \\
 \text{Penyusutan tahun 2018} &= [(100\% : 8) \times 2] \times (317.541.499 - 79.385.375) \\
 &= 59.539.031
 \end{aligned}$$

Nilai buku aset tahun 2018 adalah harga perolehan aset kemudian dikurangi beban penyusutan yang telah dibebankan pada aset tetap tersebut pada tahun-tahun sebelumnya. Penyusutan dengan metode saldo menurun membebankan penyusutan terbesar diawal-awal masa kepemilikan dan beban penyusutan akan terus menurun berdasarkan masa kepemilikan, metode ini menggambarkan pola pemakaian aset, dimana kontribusi terbesar dari aset tetap terjadi pada awal-awal masa kepemilikan dan kian berkurang berdasarkan masa penggunaan dari aset tetap tersebut.

Tabel 4.7

Perbandingan Penyusutan Aset Tetap

PSAK No. 16	PT karya Beton Perkasa	Ket
“Setiap bagian dari aset tetap yang memiliki biaya perolehan cukup signifikan terhadap total biaya perolehan seluruh aset	Setiap aset tetap yang dimiliki oleh PT Karya Beton Perkasa telah disusutkan	Sesuai

harus disusutkan secara terpisah”		
“Beban penyusutan untuk setiap periode diakui dalam laba rugi, kecuali jika beban tersebut termasuk dalam jumlah tercatat aset lain”	PT Karya Beton Perkasa mencatatkan beban penyusutan aset tetap dalam laporan laba rugi perusahaan.	Sesuai
“Jumlah tersusutkan dari suatu aset dialokasikan secara sistematis sepanjang masa manfaatnya.”	“Penyusutan aset tetap dilakukan berdasarkan masa manfaat aset tetap aset yang bersangkutan”	Sesuai
“Metode penyusutan yang digunakan untuk mengalokasikan jumlah yang tersusutkan secara sistematis suatu aset selama umur manfaatnya antara lain, metode penyusutan garis lurus, metode saldo menurun, metode jumlah unit produksi”	“PT Karya Beton Perkasa menggunakan metode penyusutan garis lurus (straight line method)”	Sesuai

Penyajian Aset Tetap

PT Karya Beton Perkasa dalam menyajikan aset tetap dalam neraca, perusahaan menyajikan secara terpisah seperti: bangunan, kendaraan, inventaris kantor, dan peralatan operasional. PT Karya Beton perkasa menyajikan aset tetap sebesar harga perolehan tiap jenis aset tetap dan menggabungkan semua akumulasi penyusutan aset tetap.

PT Karya Beton Perkasa Neraca

Per 31 desember 2017

Uraian	2017
Jenis aset tetap	
Bangunan	497.000.000,00
Peralatan operasional	2.258.270.000,00
Kendaraan	13.385.870.107,00
Inventaris kantor	65.464.000,00
Akumulasi penyusutan	(5.895.690.388,37)
Total aset tetap	10.310.913.718,00

“PT Karya Beton Perkasa telah menyajikan komponen aset tetapnya dengan benar pada neraca, hanya saja, penyajian akumulasi penyusutan tidak dilaporkan secara terpisah yaitu akumulasi penyusutan seluruh aset tetap digabungkan dalam satu nilai sehingga tidak dapat dilihat langsung berapa akumulasi penyusutan untuk masing-masing kelompok aset tetap”.

Berdasarkan penjelasan diatas PT Karya Beton Perkasa belum menerapkan penyajian aset tetap pada laporan keuangan yang sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK No. 16), Dikarenakan masih menyulitkan pembaca laporan keuangan karena tidak menyajikan akumulasi untuk tiap kelompok aset tetap, seharusnya dalam penyajian aset tetap akumulasi penyusutan tiap kelompok aset dilaporkan secara terpisah berdasarkan masing-masing kelompok aset tetap.

Uraian	2017
Jenis aset tetap	
Bangunan	497.000.000,00
Akum. penyusutan- bangunan	(112.050.000,00)
Peralatan operasional	2.258.270.000,00
Akum. Penyusutan- peralatan OPS	(1.326.383.125,00)
Kendaraan	13.385.870.107,00
Akum. Penyusutan- kendaraan	(4.427.433.763,37)
Inventaris kantor	65.464.000,00
Akum. Penyusutan- inventaris kantor	(29.823.500,00)
Total aset tetap	10.310.913.718,00

Tabel 4.8 Perbandingan Penyajian Aset Tetap

PSAK No. 16	PT Karya Beton Perkasa	Ket
“Aset tetap disajikan dalam neraca sebesar nilai perolehan aset tersebut dikurangi akumulasi penyusutan”	Pada neraca PT Karya Beton Perkasa nilai aset tetap yang disajikan adalah nilai perolehan aset tetap tiap kelompok aset dikurangi seluruh akumulasi penyusutan aset tetap	Tidak Sesuai
“Setiap jenis aset tetap seperti tanah, bangunan, inventaris kantor dan lain sebagainya harus dinyatakan dalam neraca secara terpisah atau terperinci dalam catatan atas laporan keuangan”	Didalam penyajian aset tetap pada neraca, PT Karya Beton Perkasa menyajikan secara terpisah seperti: bangunan, kendaraan, inventaris kantor dan peralatan operasional.	Sesuai

“Suatu rekonsiliasi jumlah tercatat pada awal dan akhir periode”	“Perhitungan dilakukan pada akhir tahun yang dicantumkan dalam daftar aset tetap PT Karya Beton Perkasa”.	Sesuai
--	---	--------

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai penerapan PSAK No. 16 aset tetap pada laporan keuangan PT Karya Beton Perkasa, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Pengakuan aset tetap pada PT Karya Beton Perkasa telah sesuai dengan PSAK 16, yaitu perusahaan mengakui aset sebagai aset tetap jika aset mempunyai masa manfaat tidak habis dalam satu tahun dan dapat mendukung kegiatan operasional perusahaan, agar dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan atas aset tersebut dan biaya perolehan dapat diukur dengan handal.

Pengukuran aset tetap pada PT Karya Beton Perkasa”belum menerapkan pencatatan sebagaimana mestinya dikarenakan tidak mengkapitalisasikan semua biaya yang berkaitan, sehingga belum sesuai dengan PSAK No16”.

Penyusutan aset tetap sesuai dengan PSAK No. 16. Perusahaan menggunakan metode garis lurus dalam menghitung penyusutan dan besaran penyusutan dilaporkan sebagai beban penyusutan pada laporan laba-rugi perusahaan

Dalam hal Penyajian aset tetap pada “laporan keuangan, secara umum tidak menyimpang dari pola yang terdapat pada pola standar akuntansi keuangan. Hanya saja, penyajian akumulasi penyusutan tidak dilakukan secara terpisah yaitu akumulasi penyusutan seluruh aset tetap digabungkan dalam satu nilai sehingga tidak dapat dilihat langsung nilai akumulasi penyusutan untuk masing-masing kelompok aset tetap”.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Pada pengukuran aset tetap sebaiknya perusahaan lebih teliti dalam menentukan penilaian biaya perolehan terkait perolehan aset tetap yang dimiliki perusahaan.

Pada Penyajian aset dalam neraca perusahaan sebaiknya diperjelas dengan mencantumkan akumulasi penyusutan untuk tiap kelompok aset tetap agar lebih mudah dipahami dan dapat mengetahui nilai buku dari tiap kelompok aset tetap perusahaan pada periode yang bersangkutan.

“DAFTAR PUSTAKA”

- Baridwan, Zaki. 2004. Intermediate Accounting, Edisi kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
 Baridwan, Zaki. 2008. Intermediate Accounting Edisi 8. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
 Baridwan, Zaki. 2011. Intermediate Accounting Edisi 8. Yogyakarta: BPFE.
 Harahap, Sofyan Safri. 2002. Akuntansi Aktiva Tetap. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
 Harahap, Sofyan Syafri. 2015. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: Rajawali Pers.
 Hery. 2016. Akuntansi: Aktiva, Utang dan Modal. Yogyakarta: Gava Media
 Kasmir, 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Kieso, donald E. Jerry J, weygant. Terry D, Warfield. 2002. Akuntansi Intermediate Edisi Sepuluh Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Muhardi, Warner R. 2013. Analisis Laporan Keuangan Proyeksi dan Valuasi Saham. Jakarta: Erlangga.

Suradi. 2009. Akuntansi Pengantar I. Yogyakarta: Gava Media

PENGARUH STRESS KERJA, KONFLIK KELUARGA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN PALEMBANG (BASARNAS)

1)Jessy Fatria Indriani, 2)Dina Melita

1)Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

Email: Fatriagumay@Yahoo.Co.Id

2)Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

Email: Dinamellita@Binadarma.Ac.Id

ABSTRACT

This study aims to analyze work stress, family conflict, and workload on job satisfaction. Staff at Palembang Search and Relief Office (BASARNAS). The research data was obtained from questionnaires, literature studies, and direct interviews with related parties. Analysis techniques that use multiple regression with hypothesis testing, namely the F test and t test. The number of samples was 60 employees using the saturation sampling method. The results showed that work stress, family conflict, and simultaneous workload influence and significantly affect employee job satisfaction at Palembang Basarnas Office. The coefficient of determination denoted in numbers (R square) is 0.077, which means that the influence of independent variables (work stress, family conflict and workload) on the dependent variable (satisfaction) is 0.077, this shows the relationship with the stress variable (X1) conflict family (X2) and workload (X3) in an effort to explain the variable Job satisfaction (Y) is 7.7% while the remaining 92.3% is influenced by other factors outside the job satisfaction variable.

Keywords: Stress Work, Family Conflict, Workload, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam suatu perkantoran, khususnya kantor Badan SAR Nasional yang merupakan sebuah instansi pemerintah yang menangani pencarian dan penyelamatan pada peristiwa korban baik bencana alam maupun kecelakaan kendaraan yang berada di pertanggung jawaban pemerintah. Perubahan dalam lingkungan pekerjaan sudah menjadi suatu hal yang sangat lazim terjadi, Berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja, menuntut untuk melakukan penyesuaian begitu pula yang terjadi di kantor Basarnas Palembang, tuntutan pekerjaan dan ketatnya persaingan antar pegawai, terus mendorong para pegawai basarnas melakukan perubahan. Perubahan tersebut membawa masalah serta tuntutan yang tinggi terhadap setiap individu agar lebih meningkatkan kinerjanya. dengan tuntutan kerja yang tinggi setiap individu akan mengalami Stres kerja seperti yang dialami karyawan dibagian Staf Operasi, karena bagian Operasi SAR yaitu pencarian dan pertolongan (SAR) yang meliputi usaha dan kegiatan mencari, menolong dan menyelamatkan jiwa manusia atau dikhawatirkan hilang, menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran, penerbangan atau bencana dan musibah lainnya. Tugas bagian Operasi langsung terjun ke lokasi terjadinya suatu musibah untuk menyelamatkan korban dengan kondisi

medan perjalanan yang sangat sulit untuk dilalui dan membahayakan. Selain stress kerja yang di alami pegawai terkadang konflik keluarga juga bisa menjadi masalah karna sebagai pegawai bagian Operasi harus rela meninggalkan keluarganya di saat sedang beroperasi di luar kota. Pekerjaan yang tumpang tindih juga menjadi masalah dalam kantor basarnas seperti yang bisa menyebabkan beban kerja kapada karyawan. Sehingga berdampak menjadi ketidakpuasan terhadap karyawan.

KAJIAN LITERATUR

“Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stress kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan”.

PENGERTIAN STRES KERJA

“Stress sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan, kemurungan dan hilang daya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai,2004)”

PENGERTIAN KONFLIK KELUARGA

“Menurut Narwoto dan suyonto (2004) keluarga merupakan lembaga sosial dari semua lembaga sosial yang ada atau pranata sosial lainnya. Yang berkembang. Di masyarakat mana pun, keluarga merupakan kebutuhan manusia yang universal dan menjadi pusat terpenting dari kegiatan dalam kehidupan individu. Effendi (2005) menyatakan keluarga merupakan unit terkecil dari masyarakat yang terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang berkumpul dan tinggal di suatu tempat dibawah satu atap dalam keadaan saling ketergantungan”.

PENGERTIAN BEBAN KERJA

“Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja”.

PENGERTIAN KEPUASAN KERJA

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Pengertian-pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli manajemen adalah sebagai berikut (Wibowo, 2013:501)”.

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan ialah metode deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah metode analisis yang dinyatakan dengan angka-angka dan dapat berupa data kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis ini menggunakan skala likert, umumnya masing-masing item skala mempunyai lima kategori yang berkisar antara “sangat setuju sampai dengan “sangat tidak setuju” (Sugiyono 2009:94). Masing-masing jawaban dengan susunan positif artinya jawaban pertama dengan susunan positif artinya jawaban pertama dengan susunan positif. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

OBJEK PENELITIAN

“Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang akan dibuktikan secara objektif. Menurut (Sugiyono,2010) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan objek penelitian adalah”sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, Valid dan reliabel tentang sesuatu hal (Variabel tertentu).” Objek penelitian adalah objek yang diteliti dan dianalisis, dalam lingkungan objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah mengenai stress kerja, konflik keluarga, beban kerja, terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Basarnas”.

POPULASI DAN SAMPLE

“Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Basarnas yang berjumlah 60 Pegawai sedangkan menurut Sugiyono (2014:116) berpendapat bahwa sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. dalam pengambilan sampel peneliti memakai teknik sampling jenuh, teknik ini digunakan jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan kantor pencarian dan pertolongan Palembang yang beralamat di Jl. Gubernur H.Asnawi Mangku Alam Palembang. Penelitian lokasi ini dilakukan karena dengan pertimbangan bahwa kesediaan perusahaan memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan rating 1-5 yang telah di pergunakan dalam penelitian sebelumnya dan telah diuji validitinya.

HASIL PENELITIAN DAN PERUSAHAAN UJI VALIDITAS

Dengan menggunakan SPSS 20.00 dapat diketahui skor hasil uji validitas kuesioner penelitian. Dengan jumlah responden dalam uji coba instrument penelitian ini sebanyak 60 orang responden dengan asumsi seluruh jumlah sampel. Hasil perhitungan uji validitas untuk setiap item kuesioner dapat dilihat di dalam table berikut”.

Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)

No	Keterangan	Pearson Correlation		Hasil Validitas
1	item1	0,540	0,2542	Valid
2	item2	0,601	0,2542	Valid
3	item3	0,430	0,2542	Valid
4	item4	0,565	0,2542	Valid
5	item5	0,353	0,2542	Valid
6	item6	0,468	0,2542	Valid
7	item7	0,310	0,2542	Valid
8	item8	0,251	0,2542	Tidak valid
9	item9	0,299	0,2542	Valid
10	item10	0,522	0,2542	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS Versi 2.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.508	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 2.0

Hasil Uji Validitas Konflik Keluarga (X2)

No	Keterangan	Pearson Correlation		Hasil Validitas
1	item1	0,882	0,2542	Valid
2	item2	0,572	0,2542	Valid
3	item3	0,719	0,2542	Valid
4	item4	0,394	0,2542	Valid
5	item5	0,804	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 2.0

Hasil Uji Reliabilitas Konflik Keluarga (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	5

Sumber : hasil pengolahan data SPSS Versi 2.0

Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X3)

No	Keterangan	Pearson		Hasil
----	------------	---------	--	-------

		Correlation		Validitas
1	item1	0,651	0,2542	Valid
2	item2	0,678	0,2542	Valid
3	item3	0,778	0,2542	Valid
4	item4	0,750	0,2542	Valid
5	item5	0,574	0,2542	Valid
6	item6	0,482	0,2542	Valid
7	item7	0,523	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Pengolah Data SPSS 2.0
Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X3)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	7

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Versi 2.0

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No	Keterangan	Pearson Correlation		Hasil Validitas
1	item1	0,655	0,2542	Valid
2	item2	0,392	0,2542	Valid
3	item3	0,733	0,2542	Valid
4	item4	0,705	0,2542	Valid
5	item5	0,687	0,2542	Valid
6	item6	0,500	0,2542	Valid
7	item7	0,500	0,2542	Valid
8	item8	0,660	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Pengolah Data SPSS 2.0
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.752	8
------	---

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS Versi 2.0

Analisis Regresi Linear Berganda

“Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu stress kerja (X1), Konflik Kleuarga (X2), Beban Kerja (X3), dan Kepuasan kerja (Y). Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat dibawah ini” :

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.535	.701		3.616	.001
	stres kerja	.402	.173	.296	2.317	.024
	konflik keluarga	-.242	.133	-.309	-1.819	.074
	beban kerja	.099	.142	.118	.698	.488

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 2.0

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$(Y = 2.535 + 0,402X1 + -0,242X2 + 0,099)$$

Y = Kepuasan kerja

X1 = Stres kerja

X2 = Konflik keluarga

X3 = Beban kerja

Hasil persamaan regresi tersebut diatas bahwa :

a.Konstanta (α) sebesar 2,535 yang berarti apabila stress kerja, konflik keluarga, beban kerja, tidak ada perubahan maka kepuasan kerja cenderung negatif”

b.Nilai koefisien regresi (X1) 0,402 stres kerja bernilai positif hal ini dapat di artikan bahwa jika stress kerja (X1) meningkat sedangkan variabel lain tetap maka kepuasan kerja akan meningkat”.

c.Nilai koefisien regresi (X2) -0,242 Konflik keluarga bernilai negatif hal ini dapat di artikan bahwa jika konflik keluarga (X2) di tingkatkan sedangkan variabel lain tetap. Maka kepuasan kerja akan menurun”.

d.Nilai koefisien regresi (X3) 0,099 Beban kerja yang bernilai positif hal ini dapat di artikan bahwa jika beban kerja (X3) di tingkatkan sedangkan variabel lain tetap. Maka kepuasan kerja akan menurun”.

ANALISIS KORELASI

Koefisien korelasi merupakan pola hubungan yang melibatkan eratnya hubungan antara variabel dengan variabel yang lain yang disebut dengan hubungan korelasi. Hubungan ini ditunjukkan oleh koefisien (r). besarnya hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18

Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.352 ^a	.124	.077	.438	2.461

a. Predictors: (Constant), beban kerja , stres kerja , konflik keluarga
b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : hasil pengolahan data SPSS Versi 2.0

Koefisien korelasi (R) = 0.352 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 35,2% artinya pengaruh stress kerja, konflik keluarga, dan beban kerja mempunyai hubungan kuat dan positif dengan kepuasan kerja pegawai”.

Koefisien Determinasi (R^2) = 0,077 yang menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 7,7 % sedangkan sisanya oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini”.

UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI T)

Tabel 4.21

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.535	.701		3.616	.001
	stres kerja	.402	.173	.296	2.317	.024
	konflik keluarga	-.242	.133	-.309	-1.819	.074
	beban kerja	.099	.142	.118	.698	.488

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

“Hasil penelitian terhadap variabel stress kerja diperoleh dari t hitung sebesar 2,317 > 2,003 dengan probabilitas sebesar 0,024 nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 (0,024 < 0,05). Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai”.

“Nilai koefisien bertanda positif yang berarti bahwa jika variabel stress kerja meningkat, maka nilai kepuasan kerja akan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya jika variabel stress kerja menurun maka variabel produktivitas pegawai akan mengalami penurunan”.

4.10.3 Pengaruh Konflik Kleuarga Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

“Hasil penelitian terhadap konflik keluarga diperoleh dari t hitung sebesar $1,819 < 2,003$ dengan probabilitas sebesar 0,074 nilai probabilitas lebih besar 0,05 ($0,074 > 0,05$) maka dengan demikian H_0 diterima H_a ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara konflik keluarga terhadap kepuasan kerja pegawai”.

Nilai koefisien bertanda negatif hal ini dapat diartikan bahwa jika nilai konflik keluarga di tingkatan sedangkan variabel lain tetap, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan.

4.10.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

“Hasil penelitian terhadap beban kerja diperoleh dari t hitung sebesar $0,698 < 2,003$ dengan probabilitas sebesar 0,488 nilai probabilitas lebih besar 0,05 ($0,488 > 0,05$) maka dengan demikian H_0 diterima ditolak jadi dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan secara persial antara beban kerja terhadap kepuasan kerja”.

Nilai Koefisien bertanda positif yang berarti bahwa jika variabel Beban Kerja meningkat, maka nilai Kepuasan Kerja pegawai akan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya jika variabel Beban Kerja menurun maka variabel kepuasan kerja akan mengalami penurunan”.

UJI SECARA SIMULTAN (UJI F)

Tabel 4.22

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.523	3	.508	2.645	.058b
	Residual	10.749	56	.192		
	Total	12.272	59			
a. Dependent Variable: kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), beban kerja, stres kerja, konflik keluarga						

Sumber data : hasil uji SPSS 2.0

“Berdasarkan hasil uji Anova atau uji F pada tabel diatas, dapat diketahui F itung sebesar $2,645 > 2,53$ dengan tingkat probabilitas $0,058 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti variabel “stress kerja, konflik keluarga, dan beban” kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai”.

PEMBAHASAN

Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Basarnas berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,317 dan tingkat signifikansi sebesar 0,024 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari level signifikansi 0,05”.

Hasil pengujian hipotesis yang didapatkan oleh penulis konsisten dengan penelitian yang di lakukan oleh peneliti tunjang sari ,dan putri (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara stress kerja terhadap kepuasan kerja”.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat diketahui nilai terendah dari kuesioner. Pada pernyataan nomor 4 yaitu : Bekerja lembur diluar waktu kerja tidak mengurangi waktu tidur

saya” dengan nilai 2,95% dengan persentase jawaban “sangat setuju” adalah 1,7% dan jawab “setuju” 25,0%. Hasil ini berhubungan erat dengan indikator stress kerja. “Cristine julvia” yang menyatakan kondisi fisik dan kesehatan”.

Hasil penelitian ini juga dapat diperkuat berdasarkan analisis deskriptif pada variabel stress kerja diperoleh nilai dengan rata-rata jawban dari 60 responden adalah sebesar 3,482”.

Pengaruh konflik keluarga terhadap kepuasan kerja

“Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa konflik keluarga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor basarnas berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) konflik keluarga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 1,819 dan tingkat signifikansi sebesar 0,074 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari level signifikansi 0,05”.

“Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat diketahui nilai terendah dari kuesioner, pada pernyataan nomor 2 yaitu “saya merasa keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan” dengan nilai 2,15% dengan persentase jawaban “sangat setuju” 0% dan jawaban “setuju” 1,7%. Hasil ini berhubungan erat dengan indikator konflik keluarga “Russel dan Cooper (1992)” yang menyatakan campur tangan pekerjaan, dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan didalam keluarga tersita”.

“Hasil pengujian hipotesis yang didapatkan oleh penulis tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Christine, megawati, indah (2010) meyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara konflik keluarga terhadap kepuasan kerja. sedangkan hasil yang diperoleh penulis bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikansi antara konflik keluarga terhadap kepuasan”.

Pengaruh beban kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor basarnas berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 0,698 dan tingkat signifikansi sebesar 0,488 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari level signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas maka dapat diketahui niali terendah dari kuesioner. Pada pernyataan nomor 2 yaitu “target yang harus saya capai dalam bekerja terlalu tinggi” dengan nilai 2,78% dengan “persentase jawaban “sangat setuju” adalah 6,7% dan jawaban “setuju”13,3%. Hasil ini behubungan erat dengan indikator beban kerja “putra (2012:22)” yang menyatakan target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaanya.

Hasil pengujian hipotesis yang didapatkan oleh penulis konsisten dengan penelitian yang dilakukan dinirahma, dania (2010) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stres kerja, konflik keluarga, beban kerja, terhadap kepuasan kerja

“Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hipotesis keempat ditolak. Variabel stress kerja, konflik keluarga, dan beban kerja tidak secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor basarnas. Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji f)

stress kerja, konflik keluarga, dan beban kerja tidak secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung sebesar 2,645 dan nilai korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0,058 lebih besar dari standar nilai signifikansi 0,05”.

Kemudian diperoleh nilai adjusted R square (koefisien determinasi) sebesar 0,077 artinya variabel stress kerja (X1), konflik keluarga (X2), Beban kerja (X3), mempunyai variabel kepuasan kerja 0,77%. Hal ini berarti sekitar 0,77% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja (X1), konflik kerja (X3), Beban kerja (X3), sedangkan sisanya 12,4% variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau faktor lain diluar model ini”.

SIMPULAN

“Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Konflik Keluarga, dan Beban Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Pegawai kantor Pencarian dan Pertolongan Palembang (Basarnas)”.

Berdasarkan pembahasan mengenai analisis yang telah dilakukan dalam bab 4, maka penulis menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji T) dengan nilai t hitung sebesar 2,317 dan tingkat signifikansi 0,024 lebih kecil dari level signifikansi 0,05”.

2. Konflik keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) dengan nilai t hitung sebesar 1,819 dan tingkat signifikansi 0,074 lebih besar dari level signifikansi 0,05”.

3. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji T) dengan nilai t hitung sebesar 0,698 dan tingkat signifikansi 0,488 lebih besar dari level signifikansi 0,05”.

4. Stress kerja, Konflik Keluarga, dan Beban Kerja tidak bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) dengan F hitung sebesar 2,645 dan nilai korelasi antara Variabel Independen dengan Variabel dependen sebesar 0,058 lebih besar dari standar nilai signifikansi 0,05”.

REFRENSI

[1] Christine w.s, megawati oktariani, indah mula (2010). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja (studi pada dual career couple di jabodetabek). Jurnal manajemen dan kewirausahaan ,vol.12 No,2 september 2010: 121-132

[2] Cristine Julvia, (2016). Pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal ilmiah manajemen bisni, vol. 16 no. 1, januari-juni 2016

[3] Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Jurnal Psikologi, Vol 1, No 1, Desember. 15-23. Universitas Muria Kudus

[3] Handoko, 2008 manajemen personalia dan sumber daya manusia Yogyakarta

[4] Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, 2015. Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- [5] Niken,widiya astute, ayu puspita (2015). pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap Skpd kabupaten sintang .jurnal Maksipreneur, Vol. IV, No. 2, Juni 2015, Fakultas Ekonomi Manajemen STIE Widya Wiwaha
- [6] Peni tunjang sari ,putri (2011). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja PT .Pos (Persero)Bandung .
- [7] Sugiyono, 2005, Statistika Untuk penelitian, Bandung : Alfabeta
- [8] Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta

**“ANALISIS KINERJA KEUANGAN KOPERASI KARYAWAN PATRA
PT.PERTAMINA (PERSERO) RU.III PLAJU TAHUN 2014-2018”**

Joko Ari Saputra, Gagan Ganjar Resmi
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
Email: jokoari1996@gmail.com, gagan@binadarma.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the level of movement and compliance with financial performance standards, and the health level of cooperatives based on liquidity ratios, solvency ratios and profitability ratios for the period 2014 to 2018. This research is a type of descriptive study, which describes a situation or case that happens without doing other statistical hypotheses. The variables used in this study are liquidity ratios consisting of current ratio, and cash ratio. The solvency ratio consists of debt to asset ratio, and debt to equity ratio. Profitability ratios consisting of return on investment and return on equity. From this study it can be concluded that the results of the cooperative's financial statements for the 2014-2018 period of liquidity are in "bad" condition. Solvency and Profitability in "good" conditions,

Keywords: Financial Performance Analysis, Liquidity Ratio, Solvency Ratio, Profitability Ratio

PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak dibidang simpan pinjam merupakan badan usaha yang berorientasi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran anggota koperasi dan masyarakat pada umumnya. Menurut Undang-Undang Koperasi No. 25 Tahun 1992, Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orangseorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Laporan keuangan sangat penting dalam mengukur perkembangan koperasi yang meliputi kemajuan dan kelancaran koperasi. Umumnya laporan keuangan koperasi dibukukan dalam buku laporan pertanggungjawaban pengurus koperasi yang dibagikan kepada setiap anggota koperasi pada Rapat Anggota Tahunan (RAT). Dalam hal ini kinerja keuangan menjadi tolak ukur yang sangat penting untuk melihat bagaimana perkembangan suatu perusahaan. Untuk pengukur kinerja keuangan yang baik dapat memberikan gambaran yang jelas dan tepat yang mana tingkat kesehatan koperasi dapat diukur melalui laporan keuangannya, bersumber dari laporan keuangan maka dapat dijadikan dasar untuk mengukur tingkat kesehatan suatu koperasi, yang akan memcerminkan kemampuan koperasi dalam memjalankan usahanya.

“Koperasi Karyawan Patra PT. Pertamina (Persero) RU.III Plaju adalah koperasi milik PT. Pertamina (Persero) RU.III Plaju. Koperasi ini bergerak dibidang simpan pinjam uang dan pengadaan barang, didirikan pada tanggal 10 April 1969 dengan badan hukum No: 00472/BH/PAD.KWK.6/VIII/1996 dengan nama awal Koperasi Karyawan Minyak Indonesia (KARMA)”

Tabel 1.1

“Laporan keuangan Koperasi karyawan patra Pt.Pertamina (Persero) Ru.III plaju Tahun 2015-2017”

Tahun	Hutang Pendek	Jangka Panjang	Hutang Panjang	Jangka	Total Hutang
2015	Rp. 3.929.184.529,75	Rp. 2.131.008.826,78	Rp. 2.131.008.826,78		Rp. 6.060.193.419,53
2016	Rp. 4.486.648.790,15	Rp. 2.056.372.602,88	Rp. 2.056.372.602,88		Rp. 6.543.021.393,03
2017	Rp. 6.785.487.845,29	Rp. 1.844.839.103,23	Rp. 1.844.839.103,23		Rp. 8.630.326.948,52

Sumber : Laporan Keuangan koperasi karyawan patra tahun 2014-2018

“Bisa dilihat dari tabel 1.1, kinerja keuangan koperasi karyawan Patra Pt.Pertamina (Persero) RU.III Plaju Tahun 2015-2017. Laporan keuangan total hutang koperasi Ditahun 2015 ke 2016 total hutang koperasi mengalami peningkatan sebesar Rp.482.827.973,5, dan ditahun 2016 ke 2017 peningkan sebesar Rp.2.087.305.555,49”

Total hutang pada koperasi mengalami peningkatan setiap tahunnya, dikarenakan hutang jangka pendek yang mengalami kenaikan setiap tahunnya dari 2015-2017.

“Menurut Irham Fahmi (2014:62) penggunaan utang yang terlalu tinggi akan membahayakan perusahaan karena perusahaan akan masuk dalam kategori extreme leverage (utang akstrem) yaitu perusahaan yang terjebak dalam tingkat utang yang tinggi dan sulit untuk dilepaskan beban utang tersebut”

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraian diatas, judul yang dikemukakan oleh penulis yang akan diteliti yaitu: “Analisis Kinerja Keuangan Koperasi Karyawan Patra Pt.Pertamina (Persero) Ru.III Plaju Tahun 2014-2018”

“Berdasarkan uraian diatas maka yang jadi masalah pokok dalam peneliti ini adalah: Bagaimana kinerja keuangan pada Koperasi Karyawan Patra Pt.Pertamina (Persero) Ru.III Plaju Tahun 2014-2018. Dilihat dari rasio likuiditas, rasio solvabilitas, dan rasio rentabilitas” ?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja keuangan dengan menggunakan analisis rasio keuangan Koperasi Karyawan Patra Pt.Pertamina (Persero) Ru.III Plaju Tahun 2014-2018.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Koperasi

“Rudianto (2010:3) menyatakan Koperasi adalah perkumpulan orang yang secara sukarela mempersatukan diri untuk berjuang meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka melalui pembentukan sebuah badan usaha yang dikelola secara demokratis”

Jenis-Jenis Koperasi

“Menurut Rudianto (2010:5) koperasi dapat dikelompokkan ke dalam 4 jenis”:

“Koperasi Simpan Pinjam adalah koperasi yang bergerak dalam bidang pemupukan dana dari para anggotanya, untuk kemudian dipinjamkan kembali kepada para anggota yang memerlukan bantuan dana”

“Koperasi Konsumen adalah koperasi yang anggotanya terdiri dari para konsumen akhir atau pemakai barang atau jasa”

“Koperasi Pemasaran adalah koperasi yang anggotanya terdiri dari para produsen atau pemilik barang atau nyedia jasa”

“Koperasi Produsen adalah yang para anggotanya tidak memiliki badan usaha sendiri tetapi bekerja sama dalam wadah koperasi untuk menghasilkan dan memasarkan barang atau jasa”

Pengertian Laporan Keuangan

“Menurut Hery (2014:3) laporan keuangan (financial statement) merupakan produk akhir dari serangkaian proses pencatatan dan pengikhtisaran data bisnis”

Jenis-Jenis Laporan Keuangan

“Menurut Kasmir (2011:28) Dalam praktiknya secara umum ada lima macam jenis laporan keuangan yang biasa di susun yaitu”

“Neraca (balancesheet) Merupakan laporan yang menunjukkan posisi keuangan perusahaan pada tanggal tertentu”

“Laporan Laba Rugi (income statement) Merupakan laporan keuangan yang menggambarkan hasil usaha perusahaan dalam suatu periode tertentu”

“Laporan Perubahan Modal Merupakan laporan yang berisi jumlah dan jenis modal yang dimiliki pada saat ini. Kemudian, laporan ini juga menjelaskan perubahan modal dan sebab-sebab terjadinya perubahan modal di perusahaan”

“Laporan Arus Kas Merupakan laporan yang menunjukkan semua aspek berkaitan dengan kegiatan perusahaan, baik yang berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kas”

“Laporan catatan atas laporan keuangan Adalah laporan yang memberikan informasi apabila ada laporan keuangan yang memerlukan penjelasan tertentu”

Tujuan Laporan Keuangan

“Irham Fahmi (2014:26) mengemukakan tujuan laporan keuangan adalah untuk memberikan informasi kepada pihak yang membutuhkan tentang kondisi suatu perusahaan dari sudut angka-angka dalam satuan moneter”

Pengertian Rasio Keuangan

“Menurut Jumingan (2009:118) analisis rasio keuangan adalah angka yang menunjukkan hubungan antara satu unsur dengan unsur lainnya dalam laporan keuangan hubungan antara unsur-unsur laporan keuangan tersebut dinyatakan dalam bentuk matematis yang sederhana”

Manfaat Analisis Rasio Keuangan

“Menurut Irham Fahmi (2014:47) manfaat analisa rasio keuangan sebagai berikut”

“Analisis rasio keuangan sangat bermanfaat untuk dijadikan sebagai alat penilaian kinerja dan prestasi perusahaan”

“Analisis rasio keuangan sangat bermanfaat bagi pihak manajemen sebagai rujukan untuk membuat perencanaan”

“Analisis rasio keuangan dapat dijadikan sebagai alat untuk mengevaluasi kondisi suatu perusahaan dari perspektif keuangan”

“Analisis rasio keuangan juga bermanfaat bagi para kreditor dapat digunakan untuk memperkirakan potensi resiko yang akan dihadapi dikaitkan dengan adanya jaminan kelangsungan pembayaran bunga dan pengambilan pokok pinjaman”

“Analisis rasio keuangan dapat dijadikan sebagai penilaian bagi pihak stakeholder organisasi”

Jenis-Jenis Rasio Keuangan

“Rasio Likuiditas Menurut Kasmir (2011:129) menyebutkan bahwa rasio likuiditas merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban (utang) jangka pendek”

“Rasio Solvabilitas Kasmir (2011:151) rasio solvabilitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aktiva perusahaan dibiayakan dengan utang”

“Rasio Aktivitas Menurut Kasmir (2011:172) rasio aktivitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menggunakan aktiva yang dimilikinya”

“Rasio Rentabilitas atau Profitability Menurut munawir (2004:33) adalah menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama priode tertentu”

Kinerja Keuangan

“Menurut Irham Fahmi (2014:2) Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturanaturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar”

METODE PENELITIAN

Objek

“Penelitian ini dilakukan di Koperasi Karyawan Patra Pt.Pertamina(Persero)RU.III Plaju. Yang beralamatkan di Jl.DurianNo.319 KompertaPlaju Palembang”

Teknik Pengumpulan Data

“Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode studi kasus dan langkah-langkah yang diambil dalam pengumpulan data yang berakitan dengan judul penulis adalah sebagai berikut”:

Penelitian Kepustakaan (Library Research)

“Tujuan dari penilitan ini adalah untuk memperoleh data sekunder dan untuk mengetahui indikator-indikator variabel yang diukur. Penelitian ini juga berguna sebagai pedoman teoritis untuk melalukan penelitian lapangan serta untuk mendukung dan menganalisis data, yaitu dengan cara mempelajari literatur-literatur yang relevan dengan analisis laporan keuangan dan kinerja perusahaan”

Penelitian Lapangan (Fields Research)

“Yaitu dengan cara mengumpulkan data dengan mengadakan penelitian langsung pada Koperasi Karyawan Patra Pt.Pertamina (Persero) RU.III Plaju untuk kemudian dipelajari dan dianalisis. Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk memperoleh data dilakukan dengan cara meminta data yang diperlukan”

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pendefinisian variabel dalam bentuk yang dapat diukur, agar lebih lugas dan tidak membingungkan.

No	Rasio	Metode	Rumus	Kegunaan
----	-------	--------	-------	----------

1	<p>Likuiditas</p> <p>“Kasmir (2011:129) menyebutkan bahwa rasio likuiditas merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban (utang) jangka pendek”</p> <p>Solvabilitas</p>	<p>“Current Ratio”</p> <p>“Cash Ratio”</p>	$\frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$ $\frac{\text{Kas} + \text{Bank}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$	<p>“Menurut kasmir (2011:134) adalah rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek”</p> <p>“Kasmir (2011:138) untuk mengukur seberapa besar uang kas yang tersedia untuk membayar utang”</p>
2	<p>“Kasmir (2011:151) menyatakan rasio likuiditas adalah rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aktiva perusahaan dibiayakan dengan utang”</p>	<p>Total Asset</p> <p>Total Equity</p>	$\frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$ $\frac{\text{Total Hutang}}{\text{Modal Sendiri}} \times 100\%$	<p>“Kasmir (2011:56) Digunakan untuk mengukur perbandingan antara total utang dengan total aktiva”</p> <p>“Kasmir (2011:157) rasio yang digunakan untuk menilai utang dengan equitas”</p>
3	<p>Rentabilitas</p> <p>“Kasmir (2011:196) menyatakan rasio rentabilitas</p>	<p>Return On Investemen</p>	$\frac{\text{SHU}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$	<p>“Kasmir (2011:202) untuk mengukur tentang efektivitas manajemen</p>

merupakan rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan”

$$\text{Return on Equity} = \frac{SHU}{\text{Modal Sendiri}} \times 100\%$$

dalam mengelola investasinya”

“Kasmir (2011:204) untuk mengukur laba bersih sesudah pajak dengan modal sendiri”

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode studi kasus dan langkah-langkah yang diambil dalam pengumpulan data yang berakitan dengan judul penulis adalah sebagai berikut :

Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Tujuan dari penilitan ini adalah untuk memperoleh data sekunder dan untuk mengetahui indikator-indikator variabel yang diukur. Penelitian ini juga berguna sebagai pedoman teoritis untuk melakukan penelitian lapangan serta untuk mendukung dan menganalisis data, yaitu dengan cara mempelajari literatur-literatur yang relevan dengan analisis laporan keuangan dan kinerja perusahaan.

Penelitian Lapangan (Fields Research)

Yaitu dengan cara mengumpulkan data dengan mengadakan penelitian langsung pada Koperasi Karyawan Patra Pt.Pertamina (Persero) RU.III Plaju untuk kemudian dipelajari dan dianalisis. Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk memperoleh data dilakukan dengan cara meminta data yang diperlukan

3.5 Standar Rasio

“Standar umum industri ini digunakan untuk membandingkan dalam mengukur kinerja keuangan koperasi berdasarkan Peraturan Menteri, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, No 06/Per/M.KUKM/V/2006 tanggal 1 Mei 2006 tentang Pedoman Penilaian Koperasi Berprestasi/Koperasi Award, menjelaskan bahwa standar penilaiannya adalah sebagai berikut”:

No	Rasio	Standar	Kriteria
1	Rasio Likuiditas	201% s/d 250%	Sangat baik
		176% s/d 200% atau 251% s/d 275%	Baik
	Current Ratio	151% s/d 175% atau 276% s/d 300%	Cukup baik
		126% s/d 150% atau 301% s/d 325%	Kurang baik
		≤125% atau ≥ 326%	Buruk

	10% s/d 15%	Sangat baik
	16% s/d 20%	Baik
Cash Ratio	21% s/d 25%	Kurang baik
	≤ 10% atau ≥ 26%	buruk
2 Rasio Solvabilitas		
	≤40%	Sangat baik
Total asset to debt ratio	41% s/d 50%	Baik
	51% s/d 60%	Cukup baik
	61% s/d 80%	Kurang baik
	≥81%	Buruk
	≤70%	Sangat baik
Total equity to debt ratio	71% s/d 100%	Baik
	101% s/d 150%	Cukup baik
	151% s/d 200%	Kurang baik
	≥200%	Buruk
3 Rasio Rentabilitas		
	≥ 11%	Sangat baik
Return on investement	8% s/d 10%	Baik
	4% s/d 7%	Cukup baik
	2% s/d 3%	Kurang baik
	≤ 1%	Buruk
	≥ 22%	Sangat baik
Return on equity	16% s/d 21%	Baik
	10% s/d 15%	Cukup baik
	4% s/d 9%	Kurang baik
	≤ 3%	Buruk

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Likuiditas

Current Rasio (RasioLancar)

Current Rasio (Rasio lancar) digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan untuk membayar kewajiban yang harus segera dipenuhi dengan aktiva yang dimilikinya

Rumus

$$\text{Current Ratio} = \frac{\text{aktiva lancar}}{\text{hutang lancar}} \times 100\%$$

$$2014 = \frac{\text{Rp. 19.560.672.094,44}}{\text{Rp. 4.361.604.001,20}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 4.48} \times 100\%$$

$$= 448\%$$

(setiap Rp. 1 kewajiban perusahaan ditanggung aktiva sebesar 448%)

$$2015 = \frac{\text{Rp. 20.693.295.920,27}}{\text{Rp. 3.929.184.592,75}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 5,26} \times 100\%$$

$$= 526\%$$

(setiap Rp. 1 kewajiban perusahaan ditanggung aktiva sebesar 526%)

$$2016 = \frac{\text{Rp. 25.905.465.602,56}}{\text{Rp. 4.486.648.790,15}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 5,77} \times 100\%$$

$$= 577\%$$

(setiap Rp. 1 kewajiban perusahaan ditanggung aktiva sebesar 577%)

$$2017 = \frac{\text{Rp. 31.729.637.963,78}}{\text{Rp. 6.785.487.845,29}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 4,67} \times 100\%$$

$$= 467\%$$

(setiap Rp. 1 kewajiban perusahaan ditanggung aktiva sebesar 467%)

$$2018 = \frac{\text{Rp. 28.938.560.981,80}}{\text{Rp. 1.589.003.955,63}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 18,2} \times 100\%$$

$$= 182\%$$

(setiap Rp. 1 kewajiban perusahaan ditanggung aktiva sebesar 182%)

Cash Ratio (rasio kas)

Rasio kas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa besar uang kasyang tersedia untuk membayar utang.

Rumus

$$\text{Cash rasio} = \frac{\text{kas} + \text{bank}}{\text{hutang lancar}} \times 100\%$$

$$2014 = \frac{\text{Rp. 6.516.206,17} + \text{Rp. 2.794.351.051,68}}{\text{Rp. 4.361.604.001,20}} \times 100\%$$

$$= \frac{\text{Rp. 2.800.867.337,85}}{\text{Rp. 4.361.604.001,20}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 0,642} \times 100\%$$

$$= 64,2\%$$

(jadi kas dapat menanggung sebesar 64,2% dari hutang lancar)

$$2015 = \frac{\text{Rp. 4.848.703,96} + \text{Rp. 1.657.016.619,16}}{\text{Rp. 3.929.184.592,75}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Rp. 1.661.865.323,12}}{\text{Rp. 3.929.184.592,75}} \times 100\% \\
 &= \text{Rp. 0,422} \times 100\% \\
 &= 42,2\%
 \end{aligned}$$

(jadi kas dapat menanggung sebesar 42,2% dari hutang lancar)

$$\begin{aligned}
 2016 &= \frac{\text{Rp. 19.885.998,09} + \text{Rp. 1.204.407.039,49}}{\text{Rp. 4.486.648.790,15}} \times 100\% \\
 &= \frac{\text{Rp. 1.224.293.087,58}}{\text{Rp. 4.486.648.790,15}} \times 100\% \\
 &= \text{Rp. 0,272} \times 100\% \\
 &= 27,2\%
 \end{aligned}$$

(jadi kas dapat menanggung sebesar 27,2% dari hutang lancar)

$$\begin{aligned}
 2017 &= \frac{\text{Rp. 38.160.700,24} + \text{Rp. 2.776.702.322,97}}{\text{Rp. 6.785.487.845,29}} \times 100\% \\
 &= \frac{\text{Rp. 2.814.863.023,21}}{\text{Rp. 6.785.487.845,29}} \times 100\% \\
 &= \text{Rp. 0,414} \times 100\% \\
 &= 41,4\%
 \end{aligned}$$

(jadi kas dapat menanggung sebesar 41,4% dari hutang lancar)

$$\begin{aligned}
 2018 &= \frac{\text{Rp. 1.312.603,30} + \text{Rp. 4.544.516.087,67}}{\text{Rp. 1.589.003.955,63}} \times 100\% \\
 &= \frac{\text{Rp. 4.545.828.690,97}}{\text{Rp. 1.589.003.955,63}} \times 100\% \\
 &= \text{Rp. 2,86} \times 100\% \\
 &= 28,6\%
 \end{aligned}$$

(jadi kas dapat menanggung sebesar 28,6% dari hutang lancar)

4.2 Solvabilitas

Debt To Asset Ratio (Debt Ratio)

Merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur perbandingan antara total utang dengan total aktiva

Rumus

$$\text{Debt to asset ratio} = \frac{\text{total hutang}}{\text{total aktiva}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned}
 2014 &= \frac{\text{Rp. 7.099.034.229,83}}{\text{Rp. 21.205.404.974,19}} \times 100\% \\
 &= \text{Rp. 0,334} \times 100\%
 \end{aligned}$$

= 33%.

(bahwa setiap Rp. 1 pendanaan perusahaan, 33% itu dibiayai oleh utang)

$$2015 = \frac{\text{Rp. 6.060.193.419,53}}{\text{Rp. 22.094.633.327,78}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 0,274} \times 100\%$$

= 27%

(bahwa setiap Rp. 1 pendanaan perusahaan, 27% itu dibiayai oleh utang)

$$2016 = \frac{\text{Rp. 6.543.021.393,03}}{\text{Rp. 27.133.326.929,06}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 0,241} \times 100\%$$

= 24%

(bahwa setiap Rp. 1 pendanaan perusahaan, 24% itu dibiayai oleh utang)

$$2017 = \frac{\text{Rp. 8.630.326.948,52}}{\text{Rp. 32.733.998.289,32}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 0,263} \times 100\%$$

= 26%

(bahwa setiap Rp. 1 pendanaan perusahaan, 26% itu dibiayai oleh utang)

$$2018 = \frac{\text{Rp. 3.846.138.241,8}}{\text{Rp. 30.145.788.563,34}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 1,27} \times 100\%$$

= 127%

(bahwa setiap Rp. 1 pendanaan perusahaan, 127% itu dibiayai oleh utang)

Debt To Equity Ratio

Debt To Equity Ratio digunakan untuk menilai utang dengan ekuitas.

Rumus

$$\text{Debt to equity ratio} = \frac{\text{total hutang}}{\text{modal sendiri}} \times 100\%$$

$$2014 = \frac{\text{Rp. 7.099.034.229,83}}{\text{Rp. 14.376.370.744,35}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 0,493} \times 100\%$$

= 49%

(setiap Rp. 1 total hutang dijamin 49% oleh modal sendiri)

$$2015 = \frac{\text{Rp. 6.060.193.419,53}}{\text{Rp. 16.034.439.908,24}} \times 100\%$$

= Rp. 0,377x 100%
= 38%
(setiap Rp. 1 total hutang dijamin 38% oleh modal sendiri)

2016 = $\frac{\text{Rp. 6.543.021.393,83}}{\text{Rp. 20.590.305.536,03}} \times 100\%$
= Rp. 0,317x 100%
= 32%
(setiap Rp. 1 total hutang dijamin 32% oleh modal sendiri)

2017 = $\frac{\text{Rp. 8.630.326.948,52}}{\text{Rp. 24.103.671.340,80}} \times 100\%$
= Rp. 0,358x 100%
= 36%
(setiap Rp. 1 total hutang dijamin 36% oleh modal sendiri)

2018 = $\frac{\text{Rp. 3.846.138.241,8}}{\text{Rp. 26.299.650.321,53}} \times 100\%$
= Rp. 0,146x 100%
= 15%
(setiap Rp. 1 total hutang dijamin 15% oleh modal sendiri)

4.3 Rentabilitas

Return On Investment

Return on investment untuk mengukur tentang efektivitas manajemen dalam mengelola investasinya.

Rumus

$$\text{return on investement} = \frac{\text{sis hasil usaha}}{\text{total aktiva}} \times 100\%$$

2014 = $\frac{\text{Rp. 3.205.234.756,40}}{\text{Rp. 21.205.404.974,19}} \times 100\%$
= Rp. 0,151 x 100%
= 15%
(setiap Rp. 1 asset menghasilkan keuntungan sebesar 15%)

2015 = $\frac{\text{Rp. 3.106.331.364,19}}{\text{Rp. 22.094.633.327,78}} \times 100\%$
= Rp. 0,140 x 100%
= 14%
(setiap Rp. 1 asset menghasilkan keuntungan sebesar 14%)

$$2016 = \frac{\text{Rp. 3.901.302.378,36}}{\text{Rp. 27.133.326.929,03}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 0,143} \times 100\%$$

$$= 14\%$$

(setiap Rp. 1 asset menghasilkan keuntungan sebesar 14%)

$$2017 = \frac{\text{Rp. 4.144.363.316,02}}{\text{Rp. 3.733.998.289,32}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 0,126} \times 100\%$$

$$= 13\%$$

(setiap Rp. 1 asset menghasilkan keuntungan sebesar 13%)

$$2018 = \frac{\text{Rp. 4.759.203.131,33}}{\text{Rp. 30.145.788.565,34}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 0,145} \times 100\%$$

$$= 15\%$$

(setiap Rp. 1 asset menghasilkan keuntungan sebesar 15%)

Return On Equity

Return on equity untuk mengukur laba bersih sesudah pajak dengan modal sendiri

Rumus

$$\text{return on equity} = \frac{\text{sisa hasil usaha}}{\text{modal sendiri}} \times 100\%$$

$$2014 = \frac{\text{Rp. 3.205.234.756,40}}{\text{Rp. 14.376.370.744,35}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 0,222} \times 100\%$$

$$= 22\%$$

(setiap Rp. 1 modalsendiri menghasilkan keuntungan sebesar 22%)

$$2015 = \frac{\text{Rp. 3.106.331.364,19}}{\text{Rp. 16.034.439.908,24}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 0,193} \times 100\%$$

$$= 19\%$$

(setiap Rp. 1 modalsendiri menghasilkan keuntungan sebesar 19%)

$$2016 = \frac{\text{Rp. 3.901.302.378,36}}{\text{Rp. 27.133.326.929,03}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 0,143} \times 100\%$$

= 14%
(setiap Rp. 1 modal sendiri menghasilkan keuntungan sebesar 14%)

$$2017 = \frac{\text{Rp. 4.144.363.313,02}}{\text{Rp. 24.103.671.340,80}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 0,171} \times 100\%$$

$$= 17\%$$

(setiap Rp. 1 modal sendiri menghasilkan keuntungan sebesar 17%)

$$2018 = \frac{\text{Rp. 4.759.203.131,33}}{\text{Rp. 26.299.650.241,8}} \times 100\%$$

$$= \text{Rp. 0,180} \times 100\%$$

$$= 18\%$$

(setiap Rp. 1 modal sendiri menghasilkan keuntungan sebesar 18%)

Tabel 4.1
“Hasil analisis Rekapitulasi Koperasi Karyawan Patra Pt.Pertamina (Persero) RU.III Plaju Tahun 2014-2018”

Rasio	2014	2015	2016	2017	2018	Rata-rata	Strandar rasio	kreteria
likuiditas								
Current rasio	448%	526%	577%	467%	182%	440%	≥326%	Buruk
Cash rasio	64,2%	42,2%	27,2%	41,4%	286%	92,2%	≥26%	Buruk
Solvabilitas								
Debt to asset ratio	35%	27%	24%	26%	127%	47,8%	41% - 50%	Baik
Debt to equity ratio	46%	38%	32%	36%	15%	33,4%	≤70%	Sangat baik
Rentabilitas								
Return investement on	15%	14%	14%	13%	16%	14,4%	≥11%	Sangat baik
Return on equity	22%	19%	14%	17%	18%	18%	16% - 21%	Baik

Sumber : Data Yang Diolah Tahun 2014-2018

Keterangan:

Hasil likuiditas

Current rasio

Dari tabel 4.7 hasil data yang diperoleh Koperasi “Karyawan Patra Pt.Pertamina (Persero) RU.III Plaju Tahun 2014-2018” Rata-rata dalam 5 tahun koperasi menghasilkan current rasio sebesar

440%. Bearti koperasi kurang mampu menjalankan kegiatan oprasionalnya terutama dalam menggunakan aktiva yang dimiliki untuk membayar utang jangka pendeknya seperti hutang pada anggota, hutang kontrak, hutang pajak, dana pengurusan dana kesejahteraan dana pendidikan dana sosial hutang cadangan dana pensiun dan dana pembangunan daerah kerja. Dan “menurut standar yang ditetapkan oleh

“Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, nomor 06/Per/M.KUKM/V/2006 tanggal 1 Mei 2006 dimana jika lebih dari $\geq 326\%$ maka Koperasimasuk dalam kriteria yang buruk” Hal ini diperkuat oleh “Kasmir (2011:135) Dari hasil pengukuran rasio, apabila rasio lancar rendah, dapat dikatakan bahwa perusahaan kurang modal untuk membayar utang. Namaun, apabila hasil pengukuran rasio tinggi, belum tentu kondisi sedang baik hal ini dapat saja terjadi karena kas tidak digunakan sebaik mungkin”

Cash rasio

Dari tabel 4.7 hasil data yang diperoleh Koperasi Karyawan Patra Pt.Pertamina (Persero) RU.III Plaju Tahun 2014-2018. Dalam 5 tahun, Kas koperasi yang tersedia rata-rata sebesar 92,2% untuk membayar hutang lancar. Berdasarkan “Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, nomor 06/Per/M.KUKM/V/2006 tanggal 1 Mei 2006 dimana jika lebih dari $\geq 26\%$ maka Koperasimasuk dalam kriteria yang buruk”. Hal ini dipekuat menurut “Kasmir (2011:140) mengemukakan kondisi rasio yang terlalu tinggi juga kurang baik karena adanya dan yang menganggur atau belum digunakan secara optimal. Sebaliknya apabila rasio kas dibawah rata-rata industri, kondisi kurang baik ditinjau dari rasio kas karena untuk membayar kewajiban masih memerlukan waktu untuk menjual sebagian aktiva lancer lainnya”

Solvabilitas

Debt to asser rasio

Dari hasil data yang diperoleh Koperasi Karyawan Patra Pt.Pertamina (Persero) RU.III Plaju Tahun 2014-2018 Dalam 5 tahun terakhir rata-rata aktiva yang dimiliki koperasi 47,8% itu dibiayi oleh hutang, bearti koperasi mampu menutupi utang-utangnya dengan aktiva yang dimilikinya. Dan standar rasio yang ditetapkan oleh “Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, nomor 06/Per/M.KUKM/V/2006 tanggal 1 Mei 2006 dimana jika nilai koperasi berada 41% - 50% maka Koperasimasuk dalam kriteria yang baik”. Kasus ini diperkuat menurut “Kasmir (2011:156) menjelaskan apabila rasio tinggi, artinya pendanaan dengan utang semakin banyak, maka semakin sulit bagi perusahaan untuk memperoleh tambahan pinjaman karena dikhawtirkan perusahaan tidak mampu menutupi utang-utangnya dengan aktiva yang dimilikinya. Demikian pula apabila rasio rasio rendah, semakin kecil perusahaan dibiayai dengan utang”

Debt to equity ratio

Dari hasil data yang diperoleh Koperasi Karyawan Patra Pt.Pertamina (Persero) RU.III Plaju Tahun 2014-2018. Dalam 5 tahun terakhir rata-rata kopesai menunjukkan modal sendiri sebesar 33,4% yang dijadikan untuk jaminan utang, semakain kecil jaminan utang maka koperasi semkain baik. Dan “menurut peraturan yang ditetapkan Menteri Negara Koperasi dan Usaha

Kecil dan Menengah Republik Indonesia, nomor 06/Per/M.KUKM/V/2006 tanggal 1 Mei 2006 dimana jika kurang dari $\leq 70\%$ maka Koperasimasuk dalam kriteria yang sangat baik”. Hasil ini diperkuat menurut “Kasmir (2011:158) Menyatakan semakin besar rasio ini akan semakin tidak menguntungkan karena makin besar resiko yang ditanggung atas kegagalan yang mungkin terjadi diperusahaan”

Rentabilitas

Return on investement

Dari hasil data tabel 4.7 yang diperoleh Koperasi Karyawan Patra Pt.Pertamina (Persero) RU.III Plaju Tahun 2014-2018. Hasil perhitungana Dalam 5 tahun kemampuan koperasi dengan keseluruhan dana yang ditanamkan dalam aktiva yang digunakan untuk operasinya koperasi untuk menghasilkan keuntungan rata-rata sebesar 14,4%. Berdasarkan “Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, nomor 06/Per/M.KUKM/V/2006 tanggal 1 Mei 2006 dimana jika lebih dari $\geq 11\%$ maka Koperasi karyawan patramasuk dalam kriteria yang sangat baik”. Menurut “Kasmir (2011:202) mengemukakan semakin tinggi nilai rasio maka semakin baik. Sebaliknya semakin rendah nilai rasio maka maka kurang baik

Return on equity

Dari hasil data tabel 4.7 yang diperoleh Koperasi Karyawan Patra Pt.Pertamina (Persero) RU.III Plaju Tahun 2014-2018. Dalam 5 tahun koperasi menghasilkan return on investement rata-rata sebesar 18%. Berdasarkan “Peraturan yang ditetapkan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, nomor 06/Per/M.KUKM/V/2006 tanggal 1 Mei 2006 dimana jika lebih dari 16%- 21% maka Koperasi karyawan patramasuk dalam kriteria yang baik”. “Kasmir (20011:205) rasio ini menunjukkan efesiensi penggunaan modal sendiri. Semkin tinggi rasio ini, semakin baik. Artinya posisi perusahaan semakin kuat, demikian pula sebaliknya jika rasionya rendah maka posisi perusahaan akan lemah”

5. SIMPULAN

SIMPULAN

“Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan dari bab sebelumnya menjelaskan bahwa Bagaimana kinerja keuangan Koperasi Karyawan Patra Pt.Pertamina (Persero) RU.III Plaju. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan dari bab sebelumnya kinerja asio-rasio keuangan (likuiditas,solvabilitas dan rentabilitas). Dengan berdasarkan penelitian laporan keuangan tahun 2014 sampai tahun 2018, maka kinerja keuangan koperasi dapat disimpulkan sebagai berikut”:

Ditahun 2014-2018 koperasi karyawan patra Pt.pertamina (Persero) RU.III plaju menghasilkan current ratio rata-rata sebesar 440%.”Menurut Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, nomor 06/Per/M.KUKM/V/2006 tanggal 1 Mei 2006 dimana jika lebih dari $\geq 326\%$ kopearsi dikatakan buruk”

Pada 2014-2018 koperasi karyawan patra Pt.pertamina (Persero) RU.III plaju menghasilkan cash ratio rata-rata sebesar 40,7%.“Menurut Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, nomor 06/Per/M.KUKM/V/2006 tanggal 1 Mei 2006 dimana jika lebih dari $\geq 26\%$ kopearsi dikatakan buruk”

Selanjutnya ditahun 2014-2018 koperasi karyawan patra Pt.pertamina (Persero) RU.III plaju menghasilkan debt to asset ratio rata-rata sebesar 45,8%.“Menurut Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, nomor 06/Per/M.KUKM/V/2006 tanggal 1 Mei 2006 dimana jika lebih dari 41% s/d 50% kopearsi dikatakan baik”

Ditahun 2014-2018 koperasi karyawan patra Pt.pertamina (Persero) RU.III plaju menghasilkan debt to equitr ratio rata-rata sebesar 33,4%.“Menurut Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, nomor 06/Per/M.KUKM/V/2006 tanggal 1 Mei 2006 dimana jika lebih dari $\leq 70\%$ kopearsi dikatakan sangat baik”

Ditahun 2014-2018 koperasi karyawan patra Pt.pertamina (Persero) RU.III plaju menghasilkan return on investement rata-rata sebesar 14,4%.“Menurut Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, nomor 06/Per/M.KUKM/V/2006 tanggal 1 Mei 2006 dimana jika lebih dari $\geq 11\%$ kopearsi dikatakan sangat baik”

Dan ditahun 2014-2018 koperasi karyawan patra Pt.pertamina (Persero) RU.III plaju menghasilkan return on equity rata-rata sebesar 18%.”Menurut Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, nomor 06/Per/M.KUKM/V/2006 tanggal 1 Mei 2006 dimana jika lebih dari 16% s/d 21% kopearsi dikatakan baik”

SARAN

Kondisi likuiditas yang terjadi di koperasi sangat tinggi. Hal tersebut dikarenakan tingginya aktiva lancar di dibandingkan dengan hutang lancar, sehingga aktiva koperasi terlalu banyak yang menganggur, oleh karena itu koperasi harus lebih efektif dalam mengelola aktiva lancar seperti meningkatkan simpan pinjaman kepada anggota agar dana bisa dikelola kembali.

Dan koperasi sebaiknya melakukan analisis rasio setiap tahunnya, agar diketahui sejauh mana kinerja yang telah dilakukan koperasi

6. REFERENSI

- [1] Fahmi Irham. 2014 “Analisis Kinerja Keuangan” Cetakan Ke3 Bandung: Alfabeta
- [2] Hery. 2014. “Analisis Kinerja Keuangan” Jakarta: Grasindo
- [3] Jumingan 2009 “Analisis Laporan Keuangan” Cetakan Ke3 Jakarta. Pt. Bumi Aksara
- [4] Kasmir 2011 “Analisis Laporan Keuangan” Cetakan Ke4 Jakarta. Pt. Rajagrafindo Persada
- [5] Rudianto 2010 “Akuntansi Koperasi” Konsep dan Teknik Penyusunan Laporan Keuangan) Edisi Ke2. Erlangga. Pt. Gelora Aksara Pratama

***ANALISIS PERBEDAAN GENDER DALAM DISIPLIN KERJA, MOTIVASI,
DAN PENGEMBANGAN KARIR PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
(DARI KANTOR GUBERNUR SUMATERA SELATAN)***

Julfajri yovangga Hernedi ¹, Dinna Mellita²

¹ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

[Email :Julfajriyovangga17@gmail.com](mailto:Julfajriyovangga17@gmail.com)

² Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

[Email : dinamellita@binadarma.ac.id](mailto:dinamellita@binadarma.ac.id)

ABSTRAK

“ kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Motivasi adalah teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan Gender Dalam disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan karir pada ASN Di Kantor Gubernur Sumatera Selatan. Instrumen Penelitian ini Menggunakan rumus Slovin dengan Metode random sampling. Penelitian ini dilakukan pada 75 responden dimana didapatkan jumlah responden laki-laki 55 orang (73.3%) dan perempuan 20 orang (26.7%). Dari hasil penelitian tersebut, dilihat dari hasil uji Mann Whitney dengan Asymp. Sig (2-tailed) <0.05. sehingga hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir dapat diterima yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak.”

Kata Kunci : Gender, Disiplin Kerja, Motivasi, pengembangan Karir.

ABSTRACT

“Work discipline is a tool used by managers to communicate with employees so that they are willing to change a behavior and as an effort to increase awareness and willingness to meet all company regulations. Motivation is the theories of the process of focusing its attention on how motivation occurs. In other words, process theory basically tries to answer the question of how to strengthen, direct, maintain, and stop individual behavior so that each individual works actively in accordance with the wishes of the manager when considered deeply, this theory is a process of cause and effect of how a person works and what results has been obtained. Career development is a personal improvement by a person to achieve the desired career. This study aims to determine whether there are differences in gender in the discipline of work, motivation, career development in ASN from the Governor of South Sumatra. The instrument of this study uses the

Slovin formula with random sampling method. This research was conducted on 75 respondents which obtained the number of male respondents 55 people (73.3%) and women 20 people (26.7%). From the results of these studies, seen from the results of the Mann Whitney test with Asymp. Sig (2-tailed) <0.05. So that the hypothesis stating differences in work discipline, motivation, and career development can be accepted, which means H_a is accepted and H_{0} is rejected”.

Keywords: Gender, Work Discipline, Motivation, Career development.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

“Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktifitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As’ad, 2002: 57).”

“Gender merupakan perbedaan dua jenis kelamin yang bukan disebabkan oleh perbedaan biologis dan bukan kodrat Tuhan, proses sosial budaya yang panjang. Perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan, selain disebabkan oleh faktor-faktor biologis sebagian besar terbentuk melalui proses sosial dan kultural. Gender bisa saja dikategorikan menjadi perangkat operasional dalam hal melakukan pengukuran terhadap persoalan antara laki-laki dan perempuan terutama yang terkait dengan pembagian peran dalam masyarakat. Istilah gender telah menjadi isu penting dan sering dibicarakan akhir-akhir ini. Dari sekian banyaknya orang yang memiliki persepsi bahwa gender itu selalu berkaitan dengan perempuan saja, sehingga setiap kegiatan yang berhubungan dengan perjuangan untuk menuju kesetaraan dan keadilan gender hanya dilakukan dan diikuti oleh perempuan tanpa harus melibatkan laki-laki”.

“Hasibuan (2017:141). Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi.

Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan 2 efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi”.

“Dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian di kantor Gubernur Sumatera Selatan di bagian Biro Perekonomian memiliki pegawai laki-laki sebanyak 55 orang dan pegawai perempuan sebanyak 20 orang, Peneliti ingin mengetahui apakah Disiplin kerja laki-laki berbeda dengan perempuan karena laki-laki sudah kodratnya sebagai kepala rumah tangga bagi yang sudah menikah untuk mencari Nafkah keluarga maka laki-laki itu pasti melakukan pekerjaannya dengan disiplin. Sedangkan perempuan kodratnya menjadi ibu rumah tangga bagi yang sudah menikah akan tetapi ada beberapa kehidupan perempuan yang biaya kehidupannya kurang tercukupi maka dari itu perempuan akan mencari pekerjaan dan itu akan sangat berpengaruh bagi kehidupannya karena mereka akan membagi pekerjaan mereka di rumah dan di kantor karena harus membagi waktu antara waktu bekerja di rumah dan waktu bekerja di kantor dan itu pasti akan berpengaruh terhadap disiplin. Apabila disiplin kerja laki-laki dan perempuan itu bermasalah maka motivasi dan pengembangan kariernya akan berdampak sama dengan disiplin kerjanya, Tetapi penulis meneliti topik tersebut alasannya adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja antara laki – laki dan perempuan itu berbeda, mengetahui motivasi antara laki-laki dan perempuan itu berbeda, dan pengembangan karier antara laki-laki dan perempuan itu berbeda”.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul dalam penyusunan Proposal penelitian adalah “Analisis Perbedaan Gender Dalam Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Pada ASN Dari Kantor Gubernur Sumatera Selatan”

Rumusan Masalah

“Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan pokok masalah dari penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Perbedaan Gender Dalam Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Pada ASN Dari Kantor Gubernur Sumatera Selatan?”

Tujuan Penelitian

“Tujuan Penelitian Untuk Mengetahui Masalah Perbedaan Gender Dalam Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Pada ASN Dari Kantor Gubernur Sumatera Selatan”

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

“Menurut Veithzal Rivai (2011:825) mengemukakan bahwa disiplin kerja suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Motivasi

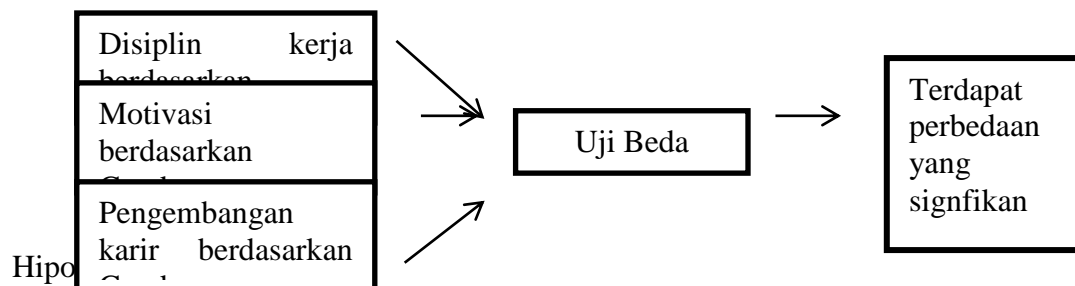
“Menurut Vroom (2002) Teori motivasi proses, teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja

serta hasil apa yang telah diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, akan diperoleh hasil yang baik untuk hari esok. Jadi, hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan dilakukan seseorang hasil ini merupakan kegiatan hari kemarin.”

Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2008) Mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan.

Kerangka Berpikir



Hipo

Berdasarkan kajian teori, penelitian terdahulu dan kerangka penelitian ini maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₀ :”Tidak terdapat perbedaan Gender dalam Disiplin kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir pada Asn dari Kantor Gubernur Sumatera Selatan”

H_a : “Ada perbedaan Gender dalam Disiplin kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir pada Asn dari Kantor Gubernur Sumatera Selatan”

METODE PENELITIAN

Objek penelitian

“Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

“Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Metode untuk mencari dan mengumpulkan data yang bersifat pemahaman dan tidak dapat diukur dengan angka, biasanya digunakan untuk memperoleh pendapat, alasan. Sedangkan sumber data dikumpulkan dalam kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut” :

Sumber Data

“Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder:

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan. Baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini”.

Data Sekunder

Jenis data ini diperoleh dari penelitian kepustakaan sebagai hasil membaca referensi penelitian terdahulu, yang relevan dengan masalah yang dikaji dalam kegiatan penelitian ini

Tempat dan waktu penelitian

penelitian ini dilakukan pegawai Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Waktu penelitian april 2019

Populasi dan Sampel

“Populasi Menurut sugiyono (2013;148) ,Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 75 orang”.

Sampel Sampel penelitian merupakan bagian atau sejumlah bagian tertentu yang diambil dari suatu populasi dan mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang di teliti secara terperinci. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan metode teknik non probability sampling yaitu dengan sampling jenuh. Dalam penelitian ini yang akan diambil adalah seluruh pegawai yang ada di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 75 orang yang terdiri dari 55 orang laki – laki dan 20 orang perempuan.

Teknik Analisis Data

“Untuk Membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan .

Uji Mann Whitney

“Uji Mann Whitney merupakan uji beda atau uji non parametik yang digunakan untuk mengetahui perbedaan median atau rata-rata dua kelompok yang saling bebas yang berskala data ordinal, interval atau ratio dimana data tersebut tidak berdistribusi normal.

Dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji Mann Whitney :

Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 maka terdapat perbedaan yang signifikan.

Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin, Umur ,pendidikan terakhir, masa kerja.

NO	Karakteristik	Golongan	Jumlah
1	Gender	Pria	55
		Wanita	20
		Jumlah	75
2	Umur	20-30	18
		31-40	39
		>40	18
		Jumlah	75
3	Pendidikan Terakhir	D3	12
		S1	31
		S2	32
		Jumlah	75
4	Masa Kerja	1-5 Tahun	14
		6-10 Tahun	25
		>10 Tahun	36
		Jumlah	75

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

“Tabel 1 menunjukkan dapat dilihat bahwa pegawai yang ada di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan jenis kelamin pria sebanyak 55 orang dan jenis kelamin wanita 20 orang. Kemudian pegawai dengan umur 20-30 tahun sebanyak 18 orang, yang berumur 31-40 tahun sebanyak 39 orang, dan >40 tahun sebanyak 18 orang”.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Disiplin Kerja

Item	Corrected Total Correlation	Item-rtabel dk = 73 ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
1	0.356	0.227	Valid
2	0.524	0.227	Valid
3	0.628	0.227	Valid
4	0.602	0.227	Valid
5	0.650	0.227	Valid
6	0.581	0.227	Valid
7	0.312	0.227	Valid

8	0.536	0.227	Valid
9	0.533	0.227	Valid
10	0.581	0.227	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan valid untuk variabel Disiplin Kerja . Karena seluruh nilai r hitung dari seluruh item memiliki nilai lebih besar dari rtabel = 0.227.

Motivasi

Item	Corrected Total Correlation	Item-rtabel dk = 73 ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
1	0.360	0.227	Valid
2	0.294	0.227	Valid
3	0.429	0.227	Valid
4	0.314	0.227	Valid
5	0.284	0.227	Valid
6	0.360	0.227	Valid
7	0.720	0.227	Valid
8	0.374	0.227	Valid
9	0.322	0.227	Valid
10	0.339	0.227	Valid
11	0.355	0.227	Valid
12	0.720	0.227	Valid
13	0.720	0.227	Valid
14	0.720	0.227	Valid
15	0.567	0.227	Valid
16	0.720	0.227	Valid
17	0.355	0.227	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan valid untuk variabel Motivasi . Karena seluruh nilai r hitung dari seluruh item memiliki nilai lebih besar dari rtabel = 0.227

Pengembangan Karir

Item	Corrected Total Correlation	Item-rtabel dk = 73 ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
1	0.536	0.227	Valid
2	0.533	0.227	Valid
3	0.581	0.227	Valid
4	0.560	0.227	Valid
5	0.581	0.227	Valid
6	0.312	0.227	Valid
7	0.356	0.227	Valid
8	0.524	0.227	Valid
9	0.628	0.227	Valid

10 0.602 0.227 Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

“Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan valid untuk variabel Pengembangan Karir. Karena seluruh nilai r hitung dari seluruh item memiliki nilai lebih besar dari $r_{tabel} = 0.227$ ”

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,707		Reliabel
Motivasi	0,762	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,707		Reliabel

Uji Mann Whitney

Mann Whitney Disiplin Kerja

Ranks

	Gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kehadiran	laki-laki	55	44.31	2437.00
	perempuan	20	20.65	413.00
	Total	75		
ketaatan pada peraturan kerja	laki-laki	55	43.81	2409.50
	perempuan	20	22.03	440.50
	Total	75		
ketaatan pada standar kerja	laki-laki	55	45.25	2489.00
	perempuan	20	18.05	361.00
	Total	75		
score total	laki-laki	55	45.57	2506.50
	perempuan	20	17.18	343.50
	Total	75		

Test Statisticsa

	Kehadiran	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Ketaatan Pada Standar Kerja
Mann-Whitney U	203.000	230.500	151.000
Wilcoxon W	413.000	440.500	361.000
Z	-4.503	-3.961	-5.002
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000

a. Grouping Variable: Gender

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0

“Berdasarkan output tes statistik dalam Disiplin kerja menggunakan Uji Mann Whitney di atas diketahui bahwa nilai Asymp.sig.(2-tailed) pada Kehadiran bernilai 0,000. Pada Ketaatan pada Peraturan Kerja bernilai 0,000. Dan Ketaatan pada Standar Kerja bernilai 0,000 lebih kecil dari < nilai probabilitas 0,05. Oleh karena itu, sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji Mann Whitney di atas maka dapat disimpulkan bahwa “Ho ditolak”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada perbedaan Gender dalam Disiplin Kerja terhadap indikator Kehadiran, Ketaatan pada Peraturan Kerja, Ketaatan pada Standar Kerja Pria dan Wanita.”

Uji Mann Whitney Motivasi

Ranks

	Gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
kebutuhan fisiologis	laki-laki	55	36.68	2017.50
	perempuan	20	41.63	832.50
	Total	75		
Kebutuhan Akan Rasa Aman	laki-laki	55	38.73	2130.00
	perempuan	20	36.00	720.00
	Total	75		
Kebutuhan Sosial, atau Afiliasi	laki-laki	55	34.65	1905.50
	perempuan	20	47.23	944.50
	Total	75		
Kebutuhan yang mencerminkan harga diri	laki-laki	55	44.31	2437.00
	perempuan	20	20.65	413.00
	Total	75		
Kebutuhan aktualisasi diri	laki-laki	55	44.65	2455.50
	perempuan	20	20.73	414.50

Test Statisticsa

	Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan Akan Rasa Aman	Kebutuhan Sosial, atau Afiliasi	Kebutuhan yang mencerminkan harga diri	Kebutuhan aktualisasi diri
Mann-Whitney U	477.500	510.000	365.500	203.000	184.500
Wilcoxon W	2017.500	720.000	1905.500	413.000	394.500
Z	-.941	-.504	-2.323	-4.311	-4.502
Asymp. Sig. (2-tailed)	.347	.614	.020	.000	.000

a. Grouping Variable: Gender

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0

“Berdasarkan output tes statistic dalam Motivasi menggunakan Uji Mann Whitney di atas diketahui bahwa nilai Asymp.sig.(2-tailed) pada Kebutuhan Sosial atau Afiliasi bernilai 0,020. Pada Kebutuhan yang mencerminkan harga diri bernilai 0,000. Pada Kebutuhan aktualisasi diri bernilai 0,000 lebih kecil dari < nilai probabilitas 0,05. Oleh karena itu, sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji Mann Whitney di atas maka dapat disimpulkan bahwa “Ho ditolak”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada perbedaan Gender dalam Motivasi terhadap indikator Kebutuhan Sosial atau Afiliasi, Kebutuhan yang mencerminkan harga diri, Kebutuhan aktualisasi diri Pria dan Wanita”.

Uji Mann Whitney Pengembangan Karir

Ranks

	Gender	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Peningkatan kemampuan	laki-laki	55	45.34	2493.50
	perempuan	20	17.83	356.50
	Total	75		
Kepuasan kerja	laki-laki	55	42.45	2334.50
	perempuan	20	25.78	515.50
	Total	75		
Sikap dan perilaku pegawai	laki-laki	55	44.44	2444.00
	perempuan	20	20.30	406.00
	Total	75		
SCORE TOTAL	laki-laki	55	45.57	2506.50
	perempuan	20	17.18	343.50
	Total	75		

Test Statisticsa

	Peningkatan kemampuan	Kepuasan kerja	Sikap dan perilaku pegawai
Mann-Whitney U	146.500	305.500	196.000
Wilcoxon W	356.500	515.500	406.000
Z	-4.953	-3.047	-4.463
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000

a. Grouping Variable: Gender

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0

“Berdasarkan output tes statistik dalam Pengembangan karier menggunakan Uji Mann Whitney di atas diketahui bahwa nilai Asymp.sig.(2-tailed) pada Peningkatan kemampuan bernilai 0,000. Pada Kepuasan kerja bernilai 0,002. Pada Sikap dan perilaku pegawai bernilai 0,000 lebih kecil dari < nilai probabilitas 0,05. Oleh karena itu, sebagaimana dasar pengambilan keputusan Uji Mann Whitney di atas maka dapat disimpulkan bahwa “Ho ditolak”. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa ada perbedaan Gender dalam Pengembangan Karier terhadap indikator Peningkatan kemampuan, Kepuasan kerja, Sikap dan perilaku pegawai Pria dan Wanita”

Pembahasan

Analisis perbedaan Gender dalam Disiplin Kerja

“Hasil Analisis data menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki perbedaan yang signifikan terhadap Gender. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja antara laki – laki dan disiplin kerja perempuan itu memiliki perbedaan. Dapat dilihat dari hasil Uji Mann Whitney pada tabel 4.12 dimana laki- laki dengan Sum of ranks 2437.00 sedangkan perempuan dengan nilai Sum of ranks 413.00 untuk item pertanyaan pertama dengan nilai sig 0.000 , pada item pertanyaan kedua terdapat laki-laki dengan nilai Sum of ranks 2409.50, sedangkan perempuan dengan nilai 440.50 untuk item pertanyaan kedua ini dengan nilai sig 0.000 , pada item pertanyaan ketiga terdapat laki- laki dengan nilai Sum of ranks 2489.00 sedangkan perempuan dengan nilai Sum of ranks 361.00 untuk pertanyaan ketiga ini mendapat nilai sig. 0.000”.

Analisis Perbedaan Gender Dalam motivasi

“Hasil Analisis data menggunakan Uji Mann Whitney menjelaskan bahwa motivasi memiliki perbedaan yang signifikan terhadap Gender. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi antara laki – laki dan motivasi perempuan itu memiliki perbedaan. Dapat dilihat pada tabel 4.13 dimana pada item pertanyaan ketiga terdapat laki - laki dengan nilai sum of ranks 1905.50 sedangkan perempuan dengan nilai sum of ranks 944.50, untuk pertanyaan ketiga ini mendapatkan nilai sig. 0.020, pada item pertanyaan keempat terdapat laki – laki dengan nilai sum of ranks 2437.00 sedangkan perempuan dengan nilai sum of ranks 413.00, pada item pertanyaan keempat ini mendapatkan nilai sig. 0.000. pada item pertanyaan kelima terdapat laki – laki dengan nilai sum of ranks 2455.50 sedangkan perempuan dengan nilai sum of ranks 394.50, untuk item pertanyaan ini mendapatkan nilai sig. 0.000”

Analisis perbedaan Gender dalam pengembangan karir

“Hasil Analisis Data menggunakan Uji Mann Whitney menjelaskan bahwa pengembangan karir memiliki perbedaan yang signifikan terhadap Gender. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.14 pada item pertanyaan pertama terdapat laki – laki dengan nilai sum of ranks 2493.50 sedangkan perempuan dengan nilai sum of ranks 356.50 untuk item pertanyaan ini mendapatkan nilai sig. 0.000 . pada item pertanyaan kedua terdapat laki – laki dengan nilai sum of ranks 2334.50 sedangkan perempuan dengan nilai sum of ranks 515.50 pada item pertanyaan kedua ini mendapatkan nilai sig. 0.002 . pada item pertanyaan ketiga terdapat laki-laki dengan nilai sum of ranks 2444.00 sedangkan perempuan dengan nilai sum of ranks 406.00 pada item pertanyaan ini mendapatkan nilai sig. 0.000”

Kesimpulan

“Berdasarkan hasil pembahasan di atas, diketahui bahwa Adanya Perbedaan Gender dalam Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan karier yang signifikan. yang berarti ada perbedaan antara Disiplin Kerja Laki-Laki dan Disiplin Kerja Perempuan ,ada perbedaan Motivasi Laki-Laki dan Motivasi Perempuan ,dan ada perbedaan Pengembangan Karier Laki-Laki dan Pengembangan Karier Perempuan. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara pegawai laki-laki dan perempuan dalam Disiplin kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier”

Referensi

Erly, Erilya Lasut. (2017). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17155>. Analisis perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender, usia dan masa kerja (studi kasus pada dinas pendidikan sitaro).

Handoko. (2018). Teori pengembangan karier. In L. P. Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja (p. 260). Jakarta : PT. BUMI AKSARA.

Hasibuan, Malayu. (2008). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah . Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kurnia, Wati. (2016). <http://eprints.binadarma.ac.id/3477/>. Analisis perbedaan gender terhadap stres kerja pada aparatur sipil negara (ASN) dilingkungan kecamatan banyuasin III pangkalan balai.

M. Harlie. (2012). <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/473>. Pengaruh disiplin kerja, motivasi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong di tanjung kalimantan selatan .

Veithzal , Rivai. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Veithzal , Rivai. (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan by Veithzal. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Vroom. (2002). teori Motivasi proses. In E. Sutrisno, manajemen sumber daya manusia (p. 86). Jakarta: Kencana.

Wati, Kurnia. (2017). konsep feminim dan maskulin . Analisis perbedaan gender terhadap stres kerja pada aparatur sipil negara (ASN) Dilingkungan kecamatan banyuasin III pangkalan balai , 4-5.

Zaldin, Akmal. (2012).

[http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/2012/2.November/8\(116-](http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/2012/2.November/8(116-131)zaldi%20akmal.pdf)

[131\)zaldi%20akmal.pdf](http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/2012/2.November/8(116-131)zaldi%20akmal.pdf). pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan disiplin serta dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat daerah aceh Unsyiah.

PENGARUH SALURAN DISTRIBUSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN SPEAKER DAT DI PT.JAYAPUTRA SEMESTA DI KOTA PALEMBANG

Kadek Yudi Werdayana, Lin Yan Syah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

Jalan Jendral Ahmad Yani No.12 Palembang

Pos-el : kyudi224@gmail.com, linyansyah@gmail.com

ABSTRACT : This research aims to determine the effect of distribution channels on sales volume. The research method used is quantitative research. The data used in this research is primary data. The population in this research is consumers of PT. Jaya Putra Semesta Palembang city. The number of samples used was 40 respondents with sampling method using a questionnaire. Data were analyzed using the SPSS 24 application. The test results prove that the distribution channel has a significant positive effect on the sales volume of DAT speakers at PT. Jaya Putra Semesta with a percentage of 43.7%.

Keywords: Distribution Channels, Sales Volume

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saluran distribusi untuk suatu barang adalah saluran yang digunakan oleh produsen untuk menyalurkan barang tersebut dari produsen sampai ke konsumen atau pemakai industri. Menurut Philip Kotler (2007:122), Saluran Distribusi adalah suatu perangkat organisasi yang tergantung yang tercakup dalam proses yang membuat produk atau jasa menjadi untuk digunakan atau dikonsumsi oleh konsumen atau pengguna bisnis. Sedangkan menurut Keegan (2003 : 136) distribusi adalah sistem yang menghubungkan manufaktur kepada pelanggan, saluran konsumen dirancang untuk menempatkan produk tersebut ditangan orang-orang untuk digunakan sendiri, sedangkan saluran barang industri menyampaikan produk kemanufaktur atau organisasi yang menggunakan produk tersebut dalam proses produksi ataudalam operasi sehari-hari. PT.Jayaputra Semesta merupakan perusahaan penyalur barang elektronik dengan merek DAT mempunyai berbagai produk yang Anda butuhkan dan semuanya tersedia dalam kualitas yang terbaik dengan harga yang bersahabat. Speaker audio adalah produk unggulan DAT. PT.Jayaputra Semesta mempunyai berbagai tipe speaker audio dengan spesifikasi dan model yang unik dan berbeda. Selain speaker audio, DAT juga menyediakan produk terbaik untuk audio kendaraan, komputer, gaming dan lain sebagainya. Dan dalam penyaluran distribusi perusahaan harus mempunyai strategi-strategi yang tepat agar dalam penawaran produknya ke pasar berjalan dengan lancar dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Volume penjualan adalah tingkat aktivitas perusahaan baik produksi maupun penjualan. Menurut Swastha (2002: 197), "Volume penjualan adalah suatu studi mendalam tentang masalah penjualan bersih dari laporan rugi laba perusahaan (laporan operasi)". PT.Jayaputra Semesta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor atau penyalur barang-barang Elektronik dengan merek DAT dengan berbagai jenis merek dan berbagai jenis barang

elektronik. Yang mana produk elektornik ini telah memenuhi standar. Adapun berbagai cara untuk mendistribusikan suatu produk agar lebih cepat ke tangan konsumen dengan mempertahankan nilai efisiensi pada tahap itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di PT.Jayaputra Semesta dalam Pendistribusian Speaker (DAT) dimana dalam melakukan promosi dan pendistribusian ditemukan hasil yang kurang efisien, yang dapat mempengaruhi volume penjualan speaker DAT yang dilakukan oleh perusahaan PT.Jayaputra Semesta. Hal-hal yang dapat menurunkan volume penjualan dari perusahaan PT.Jayaputra Semesta yaitu pendistribusian yang tidak merata antara agen.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang diuraikan diatas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “PENGARUH SALURAN DISTRIBUSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN Speaker DAT di PT.JAYAPUTRA SEMESTA DI KOTA PALEMBANG”

Tabel 1.1

Data penjualan speaker (DAT) tahun 2019

No	Bulan	Total penjualan
1	Januari	628
2	Februari	611
3	Maret	575
4	April	392

Sumber : PT.Jayaputra Semesta

Tabel diatas menunjukkan tingkat data Jumlah penjualan speaker (DAT) dari bulan januari sampai bulan april tahun 2019 di PT.Jayaputra Semesta kota Palembang.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh distribusi PT.JAYAPUTRA SEMESTA terhadap volume penjualan produk elektronik (DAT) serta kendala-kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah yang ada dalam penelitian yaitu “Bagaimana pengaruh saluran distribusi terhadap volume penjualan speaker DAT di PT.JAYAPUTRA SEMESTA kota Palembang?”

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan :

Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pengembangan wawasan keilmuan dan kesempatan untuk menerapkan teori berkaitan dengan manajemen pemasaran yang telah dipelajari di bangku perkuliahan.

Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu bentuk masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah yang telah diperoleh penulis dapat mengetahui tentang pengaruh saluran distribusi terhadap volume penjualan di PT. Jayaputra Semesta, serta dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang terkait.

Bagi Akademik

Dari penelitian ini diharapkan sebagai referensi bagi para mahasiswa yang melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan saluran distribusi istribusi.

Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini, penulis membatasi laporan ini hanya fokus pada pengaruh saluran distribusi terhadap volume penjualan sepeaker DAT di PT.JAYAPUTRA SEMESTA

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pemasaran

Pengertian pemasaran menurut Basu Swastha (2008:5) adalah “Pemasaran adalah suatu sistem keseluruhan dari kegiatan-kegiatan bisnis yang ditujukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan, dan mendistribusikan barang dan jasa yang memuaskan kebutuhan baik kepada pembeli yang ada maupun pembeli potensial”. Pemasaran merupakan suatu kegiatan bisnis yang dilakukan oleh individu maupun kelompok untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen dan masyarakat. Pemasaran melibatkan semua orang dalam perusahaan yang bekerja untuk menciptakan dan mempertahankan pelanggan yang sudah ada, orientasi ini semakin disadari sebagai kunci peningkatan manajemen pemasaran untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.2 Pengertian Distribusi

Distribusi menurut Indriyo Gitosudarmo (2008:309), ”Distribusi merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh pengusaha untuk menyalurkan, menyebarkan, mengirimkan serta menyampaikan barang yang dipasarkannya itu kepada konsumen”.

Saluran Distribusi

Semua perusahaan perlu melaksanakan proses yang akan dilakukan oleh suatu perusahaan untuk menyampaikan produk-produk yang diperlukan oleh konsumen Kotler dan Susanto (2001: 683) “Saluran distribusi adalah kumpulan organisasi independen yang terlibat dalam proses membuat suatu produk atau jasa tersedia untuk digunakan atau dikonsumsi”. Sedangkan menurut Tjiptono (2002: 187) “Saluran distribusi adalah rute atau rangkaian perantara, baik yang dikelola pemasar maupun yang independen dalam menyampaikan barang dari produsen ke konsumen”. Ada dua cara dalam menyalurkan produk yang sudah siap dipasarkan yaitu dengan cara distribusi langsung dan tidak langsung. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa saluran distribusi merupakan serangkaian organisasi yang saling tergantung untuk menyalurkan suatu produk atau jasa dari produsen ke konsumen akhir.

Jenis-Jenis Distribusi

Macam Saluran Distribusi Terdapat berbagai macam saluran distribusi barang, diantaranya:

Produsen-Pengecer-Konsumen

Produsen-Agen-Pengecer-Konsumen

Produsen-Agen-Pedagang Besar-Pengecer-Konsumen

Fungsi Saluran Distribusi

Pada pokoknya fungsi-fungsi pemasaran dilaksanakan yaitu saluran distribusi dapat dikelompokkan menjadi tiga fungsi (Swastha, 2012:179).

Fungsi pertukaran
Pembelian
Penjualan
Pengambilan resiko
Fungsi penyediaan fisik
Pengumpulan
Penyimpanan

Pemilihan
Pengangkutan
Fungsi penunjang
Pelayanan sesudah pembelian
Pembelanjaan
Penyebaran informasi
Koordinasi saluran
Strategi Saluran Distribusi

Dalam Suatu perusahaan strategi merupakan bagian penting untuk penentuan dan manajemen saluran distribusi yang digunakan oleh perusahaan untuk memasarkan barang dan jasanya, sehingga produk tersebut dapat disampaikan ditangan konsumen sasar dalam jumlah yang dibutuhkan, pada waktu yang diperlukan dan tempat yang tepat. Tjiptono (2002:205) menyatakan bahwa terdapat lima macam strategi saluran distribusi yang harus diperhatikan, diantaranya adalah:

Strategi struktur saluran distribusi
Strategi cakupan distribusi
Strategi modifikasi saluran distribusi
Strategi pengendalian saluran distribusi
Strategi konflik dalam saluran distribusi
Indikator Distribusi

Saluran distribusi ditentukan oleh pola pembelian konsumen, maka sifat dari pasar merupakan faktor penentu yang mempengaruhi dalam pemilihan saluran distribusi oleh manajemen. Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah produk, perantara, dan perusahaan itu sendiri.

Lamb, dkk (2001:21) mengelompokkan faktor-faktor distribusi ini sebagai berikut:

Faktor Pasar
Faktor Produk
Faktor Produsen
Volume Penjualan

Pengertian Volume Penjualan

Volume penjualan merupakan hal penting dalam pemasaran, terkadang orang salah menanggapi tentang pemasaran istilah penjuaan yang dianggap sama dengan pemasaran menurut Radiosunu (2000: 23) “Volume penjualan adalah beberapa jumlah barang yang diproduksi atau barang yang terjual dari suatu produk tertentu di dalam waktu tertentu”. Berdasarkan definisi diatas maka

dapat diambil kesimpulan bahwa volume penjualan merupakan peningkatan jumlah atau produk yang dijual oleh perusahaan sebagai akibat dari kegiatan pemasaran dalam kurun waktu tertentu..

Indikator Volume Penjualan

Menurut Basu Swasta(2002: 404) terdapat beberapa indikator dari volume penjualan yaitu:

Mencapai volume penjualan

Mendapatkan laba tertentu

Menunjang pertumbuhan perusahaan

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Volume Penjualan

Faktor-faktor yang mempengaruhi penjualan menurut BasuSwasta (2002: 405) sebagai berikut:

Kondisi dan Kemampuan Penjual

Kondisi Pasar

Modal

Kondisi Organisasi Perusahaan

Faktor-faktor lain

Hasil Kajian Terdahulu

Hubungan Saluran Distribusi terhadap Volume Penjualan

Dalam menyalurkan barang dan jasa dari produsen ke konsumen perusahaan harus benar-benar memilih atau menyeleksi saluran distribusi yang akan digunakan. Pakpahan (2007:197), “faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi volume penjualan adalah saluran distribusi yang bertujuan untuk melihat peluang pasar apakah memberikan laba yang maksimum.

Penelitian Terdahulu

Ira indriani, 2018 dengan judul “Pengaruh saluran Distribusi terhadap volume penjualan pada Pt. Sinar Kalimantan Berau Tanjung Redeb” variabel pada penelitian yaitu saluran distribusi dan volume Penjualan. Hasil penelitian yaitu Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan r^2 sebesar yang berarti 41% variasi atau naik turunnya volume penjualan (Y) ditentukan oleh saluran distribusi (X) yang dapat disimpulkan bahwa volume penjualan cukup dipengaruhi oleh saluran distribusi, kemudian persentasi variasi yang tidak dijelaskan oleh garis regresi sederhana adalah 59% atau dengan kata lain 59% variasi volume penjualan dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Besarnya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas (X1 sampai X4).

Khusni Nurafiah ,2016 dengan judul “Pengaruh saluran distribusi terhadap volume penjualan pada Pt. Coca-cola Amatil kantor penjualan Kebumen”. Terdiri dari 2 variabel yaitu saluran distribusi dan volume penjualan. Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui besarnya korelasi masing-masing saluran dis tribusi terhadap volume penjualan dengan perhitungan korelasi Pearson(r). Dari hasil perhitungan korelasi untuk saluran distribusi Retailer -0,642 signifikan 0.024 dan saluran distribusi Wholesaler -0.682 signifikan 0.023 artinya terdapat hubungan yang bernilai negatif. koefisien determinasi untuk saluran distribusi Retailer sebesar 0.412 atau 41.2 % dan untuk saluran distribusi Wholesaler 0.42 atau 42 %. Untuk saluran distribusi Sales Patner korelasinya terhadap volume penjualan sebesar 0.611 atau 61,1% dengan signifikansi 0.35. Koefisien determinasi saluran distribusi Sales Patner sebesar 0.373 atau 37.3% saluran distribusi melalui Sales patner mempengaruhi sebesar 37.3 %.

Damas Wahyu Nugroho, 2015 penelitian berjudul “ Pengaruh saluran distribusi terhadap volume penjualan pada percetakan buku Cv. Bima Jaya di Surakarta”. Variabel dalam penelitian terdapat

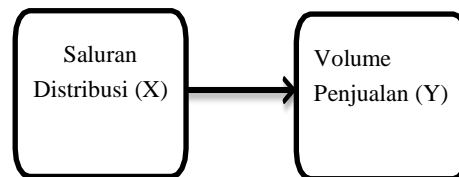
2 variabel yaitu saluran distribusi dan volume penjualan. Berdasarkan hasil uji t bahwa variabel distribusi langsung diperoleh t hitung $3,882 > t$ tabel $2,000$ maka hal ini menunjukkan bahwa saluran distribusi langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap volume penjualan dan variabel saluran distribusi tidak langsung diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ($3,292 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa saluran distribusi tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap volume penjualan.

Dharmawaty Djaharuddin ,2012 judul penelitian “ Pengaruh Saluran Distribusi Terhadap Volume Penjualan Ut. Timur Tengah Makassar”. Variabel penelitian yaitu saluran distribusi dan volume penjualan. Besarnya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas (X_1 sampai X_4) terhadap volume penjualan pada UD. Timur Tengah Makassar (Y) yang dapat dilihat pada hasil analisis statistik dengan menggunakan program SPSS, menjelaskan secara simultan dari keempat variabel bebas tersebut berpengaruh atau tidak terhadap volume penjualan pada UD. Timur Tengah Makassar.

Kerangka Berfikir

Gambar 2.2

Kerangka Berfikir



Keterangan :

: Saluran Distribusi (variabel independen/bebas)

: Volume Penjualan (dependen/terikat)

Hipotesis Penelitian

Dari data tersebut dapat disimpulkan sementara adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan saluran distribusi terhadap volume penjualan

H_a : Ada pengaruh secara signifikan saluran distribusi terhadap volume penjualan

BAB III

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan dikantor PT. Jayaputra Semesta cabang kota Palembang. Yang beralamat di Jl.Letjen Harum Sobar Komplek Pergudangan Ruko Palembang Star B-06 Palembang.

3.2 Design Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya

dilakukan secara acak (random), pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang di tetapkan (Sugiyono, 2010:14).

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Menyangkut pengumpulan Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu 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 instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang di tetapkan (Sugiyono, 2010:14).

Sumber Data

Data Primer ini diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan pihak-pihak dan karyawan perusahaan PT.Jayaputra Semesta dengan masalah yang akan diteliti.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari pembeli sebagai data primer, dan instansi terkait sebagai data sekunder. Peneliti yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan melakukan observasi ke PT.Jayaputra Semesta. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik observasi yang merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2010:203).

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah para konsumen yang membeli speaker DAT di PT. Jaya Putra Semesta Palembang yang merupakan kebanyakan pemilik toko elektronik dan perorangan.

3.5.2 Sampel

Sampel konsumen PT. Jayaputra Semsata di Palembang yang sebanyak 40 responden.

3.6 Operasional Variabel

Tabel 3.1

Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir-butir Pernyataan
1	Saluran Distribusi (X)	Faktor Pemilihan Saluran Distribusi.	1. Faktor Pasar (Sumber : Lamb, dkk (2001)	1.1. Anda melakukan pembelian produk speaker DAT pada PT.Jaya Putra Semesta
	Serangkaian dari organis	Sumber : Lamb, Hair, Mc Daniel		1.2. Pemesanan produk melalui PT.Jaya Putra Semesta tidak membutuhkan waktu yang lama

	asi yang saling bergantung yang memudahkan pemindahan kepemilikan sebagai mana produk-produk bergerak dari produsen ke pengguna bisnis atau pelanggan. Sumber : Lamb, Hair, Mc Daniel (2001)	(2001)		<p>1.3. Lokasi PT. Jaya Putra Semesta mudah dicapai</p> <p>1.4. Anda memperoleh suasana nyaman pada saat melakukan transaksi pada PT. Jaya Putra Semesta</p> <p>2. Faktor Produksi (Sumber : Lamb, dkk (2001))</p> <p>2.1. Produk yang ditawarkan PT.Jaya Putra Semesta bervariasi</p> <p>2.2. Garansi untuk produk yang rusak terjamin</p> <p>3. Faktor Produsen (Sumber : Lamb, dkk (2001))</p> <p>3.1. Anda memperoleh kepuasan terhadap pelayanan yang dilakukan PT.Jaya Putra Semesta</p> <p>3.2. Pemesanan barang melalui PT.Jaya Putra Semesta diselesaikan dengan waktu yang relatif cepat</p> <p>3.3. Anda mendapatkan kemudahan dalam transaksi pembayaran secara kredit</p> <p>3.4. Pengiriman barang cukup efektif dan efisien</p>
2	Volume Penjualan (Y) Volume penjualan merupakan	Tujuan Umum Penjualan. Sumber : Baru Swasta (2002)	1. Mencapai Volume Penjualan (Sumber : Basu Swasta (2002))	<p>1.1 Produk yang dijual PT.Jaya Putra Semesta mengikuti harga</p> <p>1.2 Lokasi PT.Jaya Putra Semesta strategis</p> <p>1.3 Ketersediaan produk yang ada di PT. Jayaputra Semesta selalu ada</p>

penjualan bersih dari laporan laba perusahaan. Sumber : Basu Swasta (2002)	2. Mendapatkan Laba (Sumber : Basu Swasta (2002))	2.1. Harga produk yang di tawarkan PT.Jayaputra Semesta terjangkau
		2.2. Penjual melayani dengan sopan dan santun
		2.3. Produk yang tawarkan oleh PT.Jayaputra Semesta sesuai dengan keinginan
		2.4. Apakah produk PT.Jayaputra Semesta bisa bersaing dengan kompetitor liannya
	3. Menunjang Pertumbuhan Perusahaan (Sumber : Basu Swasta (2002))	3.1. Anda mendapatkan barang yang utuh pada saat membeli produk pada PT.Jayaputra Semesta
		3.2. Apakah anda mengalami kesulitan Saat melakukan pengembalian produk di PT.Jayaputra Semesta
3.3. Pemasaran PT.Jaya Putra Semesta sudah tersebar dimana-mana		

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan yaitu analisis kuantitatif. Analisis yang dinyatakan dalam angka dan dapat diukur secara sistematis. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif digunakan dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan penelitian untuk menilai hasil dari pengisian kuesioner tersebut diuji melalui pengujian statistik. Jawaban dari setiap responden mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata.

3.8 Pengujian Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validasi digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:456), "Reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan".

3.9 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen atau membuat prediksi dengan menggunakan satu variabel independen tunggal silalahi (2009:426). Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Formula umum untuk menghitung regresi liner sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + Bx$$

Keterangan:

\hat{Y} = persamaan regresi

a = konstanta

X = saluran distribusi

b = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen

3.10 Analisis Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi terikat volume penjualan (Y) (dependen). (kuncoro, 2011:108), nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.

Tabel 3.2

Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Interval Koefisien	Tingkatan Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat rendah
2	0,20-03,99	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2013:184)

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Saluran distribusi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap volume penjualan.

H_a : Saluran distribusi mempunyai pengaruh signifikan terhadap volume penjualan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT.Jayaputra Semesta adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Elektronik didirikan pada tahun 2012 Perusahaan ini berpusat di kota Surabaya, Jawa Timur. Perusahaan ini memproduksi audio elektronik sejenis speaker aktif, dan amplifier yang diberi nama DAT. Kemudian produk-produk DAT tersebut di kirim berbagai perusahaan cabang PT.Jayaputra Semesta seluruh

Indonesia yang salah satunya di kirimkan ke PT.Jayaputra Semesta cabang kota Palembang. PT. Jayaputra Semesta berlokasi di Jl.Letjen Harum Sobar Komp.Pergudangan Ruko Palembang Star B-06 Palembang, Sumatra Selatan.

Perusahaan ini berpusat di kota Surabaya, tepatnya di Jl. Raya Dupak, Ruko Mutiara Dupak Blok A/3, No.63, Gundih, Bubutan, kota Surabaya, Jawa Timur. Perseroan Terbatas, didirikan pada tahun 1987 di beri nama PT.Rajasaputra Jaya Perkasa dan memiliki cabang di berbagai kota salah satunya di kota Palembang. Perusahaan ini mempekerjakan karyawan sebanyak 13 orang dengan bagain pekerjaan masing-masing.

4.2 Visi dan Misi

Visi

Visi PT.Jayaputra Semesta:

Menjadi Supplier utama DAT di Indonesia yang membuat produk terbaik dan membuat DAT di kenal masyarakat di berbagai penjuru Indonesia

Kami membantu orang-orang merasa nyaman dan terhibut dengan brand Dat bagi mereka dan bagi orang lain

DAT di harapkan bisa menjadi simbol untuk perangkat audio visual yang berkualitas tinggi yang bisa dijangkau oleh masyarakat.

4.2.2 Misi

Untuk mencapai visi yang berorientasi pada perwujudan tujuan akhir, maka visi tersebut dirumuskan menjadi beberapa misi sebagai berikut:

Memberikan produk unggulan DAT adalah speaker audio untuk memberikan hiburan yang lengkap dan berkualitas

DAT mampu memberikan hiburan audio visual terbaik pada masyarakat dengan harga yang sangat bersahabat.

Memberikan kualitas pelayanan terbaik pula staff kami yang berpengalaman mempunyai komitmen untuk melayani semua pelanggan dengan sebaik-baiknya.

4.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Untuk kuesioner variabel yang akan diteliti menggunakan skala Likert dengan empat alternative jawaban sebagaimana menurut tabel berikut:

Tabel 4.1

Bobot Nilai Jawaban Responden

No.	Jawaban	Nilai
1.	Sangat setuju (SS)	4
2.	Setuju (S)	3
3.	Tidak setuju (TS)	2
4.	Sangat Setuju (STS)	1

Sumber: TEORI SIAPA

Berikut hasil penelitian yang dilakukan di PT. Jaya Putra Semesta, diperoleh data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan mengenai pengaruh saluran distribusi terhadap volume penjualan di PT. Jaya Putra Semesta. Seperti dijelaskan diatas responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden. Tingkat pengembalian kuesioner (respon rate) sebesar 100% yaitu seluruh kuesioner berhasil dikumpulkan dan diolah.

4.4 Tabulasi Kuesioner

Analisis tabulasi kuesioner peneliti menggunakan skala likert sebagai metode analisis deskriptif. Berdasarkan kategori diketahui nilai tertinggi adalah 4 dan bobot nilai terendah adalah 1. Maka untuk mengetahui range selisih antara bobot nilai tertinggi dan bobot nilai terendah adalah $4 - 1$, berikut rumus untuk mengetahui jumlah interval dan besar interval menurut Sudjana(2001) :

$$t = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{3}{4}$$

$$= 0,75$$

Keterangan : R = range (kelas)

K = jumlah interval kelas

t = besar interval kelas

Berdasarkan keterangan diatas penulis mengelompokkan tanggapan responden dengan batas-batas penelitian terhadap bagian yang dievaluasi sehingga dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.2

Range Penelitian	Kriteria
1 – 1,749	Sangat Tidak Baik (STB)
1,75 – 2,49	Tidak Baik (TB)
2,5 – 3,249	Baik (B)
3,25 – 4	Sangat Baik (SB)

Range Penelitian

Sumber : Olahan (2019)

Berikut ini hasil pengolahan kuesioner karyawan PT. Jaya Putra Semesta :

Hasil tabulasi pernyataan variabel saluran terdistribusi (X) dengan rata-rata nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke 4 bahwa customer atau konsumen merasakan suasana yang tidak nyaman pada saat melakukan transaksi pada PT. Jaya Putra Semesta dengan nilai 2,35 dalam range skor yang bermakna “tidak baik ”. terdapat juga pada butir pernyataan ke 6 customer atau konsumen tidak puas terhadap pelayanan yang dilakukan PT.Jaya Putra Semesta dengan nilai 2,45 dalam range skor yang bermakna “ tidak baik ” dan butir pernyataan ke 10 yang menyatakan PT. Jaya Putra Semesta tidak memiliki garansi untuk produk yang rusak

dengan nilai 2.4 dalam range skor yang bermakna “ tidak baik ” hal ini disimpulkan bahwa produk PT. Jaya Putra Semesta tidak memiliki masa garansi dan memiliki pelayanan yang terkesan tidak nyaman untuk customer atau konsumennya, maka dari itu PT. Jaya Putra Semesta harus meningkatkan pelayanan kepada customer atau konsumen dan memberikan garansi untuk produk yang rusak dalam jangka waktu.

Hasil tabulasi pernyataan variabel volume penjualan (Y) dengan rata-rata nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke 4 menyatakan bahwa harga produk yang di tawarkan PT. Jayaputra Semesta tidak terjangkau dengan nilai 2,3 dalam range skor yang bermakna “ tidak baik ”. Terdapat juga pada butir pernyataan ke 3 untuk ketersediaan produk yang jarang ada di PT. Jayaputra Semesta dengan nilai 2,4 dalam range skor yang bermakna “ tidak baik ” dan juga pada butir pernyataan ke 5 customer atau konsumen yang tidak puas dengan pelayanan penjual yang kurang ramah dan kurang memperhatikan, dengan nilai 2,45 dalam range skor yang bermakna “ tidak baik ” hal ini disimpulkan bahwa PT. Jaya Putra Semesta menawarkan produk dengan harga yang tinggi dan stock yang terbatas serta pelayanan yang kurang memperhatikan customer atau konsumen.

4.5 Karakteristik Responden

4.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Terdapat perbedaan persentase mengenai jenis kelamin pada PT. Jaya Putra Semesta. Jenis kelamin laki-laki persentase menunjukkan sebesar 75% atau 30 responden sedangkan untuk jenis kelamin perempuan menunjukkan persentase sebesar 25% atau 10 responden. Selisih 50% atau 20 responden dari jenis kelamin laki-laki. Perbedaan ini mungkin dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan pekerjaan sesuai dengan keadaan dan situasi yang dihadapi dalam bekerja, dikarenakan PT. Jaya Putra Semesta bergerak dibidang elektronik.

4.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Maka dapat disimpulkan pendidikan terakhir yang diperoleh responden terdiri dari 3, yaitu SMA sederajat, Diploma Sederajat dan Sarjana sederajat. Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah dibagikan dan telah diolah diketahui bahwa untuk yang berpendidikan terakhir SMA sederajat adalah sebesar 30% atau 12 responden. Untuk yang berpendidikan terakhir Diploma sederajat adalah sebesar 33% atau 13 responden. Sedangkan yang mendominasi karyawan yang berpendidikan terakhir Sarjana sederajat adalah sebesar 38% atau 15 responden. Dengan memperhatikan hasil di atas maka dapat diketahui bahwa Sarjana sederajat menempati posisi pertama, hal ini dapat memberikan gambaran bahwa customer atau konsumen PT. Jaya Putra Semesta lebih banyak berpendidikan sarjana sederajat.

4.6 Pengujian Instrumen Penelitian

4.6.1 Pengujian Validitas

Berdasarkan perhitungan korelasi product pearson dengan menggunakan aplikasi SPSS 24 melalui analisis correlate bivariate, diketahui bahwa setiap item pernyataan dari variabel saluran distribusi (X) dan variabel volume penjualan (Y) diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dalam hal ini adalah sebesar 0,312. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari dua variabel dikatakan valid dan dapat digunakan untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

4.6.2 Pengujian Realibilitas

Untuk variabel saluran distribusi (X), diperoleh nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah sebesar 0,653 dan lebih besar dari nilai 0,312. Jadi rhitung (0,653) > rtabel (0,312) sehingga variabel saluran distribusi (X) dinyatakan reliabel.

Pengujian reliabilitas untuk variabel volume penjualan (Y), diperoleh nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah sebesar 0,698 dan lebih besar dari nilai 0,312. Jadi rhitung (0,653) > rtabel (0,312) sehingga variabel volume penjualan (Y) dinyatakan reliabel.

4.7 Pengujian Asumsi Klasik

4.7.1 Pengujian Normalitas

Dengan melihat kurva lonceng, maka diasumsikan data terdistribusi secara normal dikarenakan kurva lonceng histogram tidak condong ke kiri ataupun ke kanan.

Dengan memperhatikan gambar, bahwa plot disekitar garis diagonal atau plot mengikuti garis diagonal maka data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Diketahui bahwa nilai (sig.) Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,200. Maka nilai Asymp.Sig.(2-tailed) pada tabel One- Sample Kolmogorov Smirnov Test adalah lebih besar daripada 0,05 (0,200 > 0,05). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa residual terdistribusi secara normal.

4.8 Pengujian Hipotesis/Uji t (Parsial)

Untuk memberikan gambaran mengenai hipotesis yang akan diuji berikut ini adalah hipotesisnya :

Ho1: Tidak Terdapat Pengaruh Saluran Distribusi Terhadap Volume Penjualan.

Ha1: Terdapat Pengaruh Saluran Distribusi Terhadap Volume Penjualan.

Pengujian hipotesis untuk variabel saluran terdistribusi diperoleh t tabel sebesar 2,026 dengan rumus $[n - k - 1]$, sedangkan untuk t hitung adalah sebesar 5,426. Maka dapat dibuktikan t hitung variabel saluran distribusi lebih besar dari t tabel $[n - k - 1]$, (5,426 > 2,026). Dan bila dilihat dari nilai (Sig.) variabel saluran distribusi memiliki nilai sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho1 ditolak. Jadi dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh saluran distribusi terhadap volume penjualan. Menurut tabel 4.14 di atas, uji t secara parsial mendeskripsikan bahwa variabel independen saluran distribusi memiliki pengaruh yang signifikan positif.

4.9 Uji Regresi Linier Sederhana

Dengan demikian dapat ditarik suatu model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,870 + 0,706 X$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dinyatakan bahwa: pengaruh saluran distribusi (X) terhadap volume penjualan (Y) adalah positif, maka model matematis di atas, dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai a = +7,870

Jika tidak ada saluran distribusi (X), maka volume penjualan (Y) akan tetap ada sebesar adalah 7,870.

2. Nilai b = +0,706

Setiap kenaikan variabel saluran distribusi (X), maka volume penjualan akan mengalami peningkatan sebesar 0,706.

Apabila diramalkan Y, jika $X = 100$, maka:

$$Y = 7,870 + 0,706 \times 100$$

$$= 7,491$$

4.10 Koefisien Determinan dan Koefisien Korelasi

Diketahui bahwa nilai koefisien determinan R Square adalah sebesar 0,437, dimana menggambarkan bahwa variabel volume penjualan dapat dijelaskan oleh variabel saluran distribusi sebesar 43,7%, sedangkan 56,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dan nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,661. Jika disesuaikan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, maka tingkat hubungan dalam penelitian ini termasuk di dalam range tingkatan 0,60 – 0,799 yang berarti tingkat hubungannya adalah kuat dengan merujuk pada tabel Sugiyono (2014).

4.11 Hasil Pembahasan

Setelah melalui berbagai macam pengujian dan penganalisisan data, maka peneliti mencoba memdeskripsikan paparan pembahasan dengan menghubungkan antara teori-teori, penelitian-penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang dilakukan agar dapat memberikan suatu gambaran mengenai pembahasan ilmiah suatu penelitian.

Hasil tabulasi pernyataan variabel saluran distribusi (X) dengan rata-rata nilai terendah menyatakan bahwa produk PT. Jaya Putra Semesta tidak memiliki masa garansi dan memiliki pelayanan yang terkesan tidak nyaman untuk customer atau konsumennya. Sedangkan hasil tabulasi pernyataan variabel volume penjualan (Y) dengan rata-rata nilai terendah menyatakan bahwa PT. Jaya Putra Semesta menawarkan produk dengan harga yang tinggi dan stok yang terbatas serta pelayanan yang kurang ramah dan kurang memperhatikan customer atau konsumen.

Hasil pengujian secara individu (uji t) dalam penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh saluran distribusi terhadap volume penjualan. Nilai t hitung pada variabel saluran terdistribusi adalah lebih besar dari t tabel $[n - k - 1]$, ($5,426 > 2,026$). Atau dapat juga dilihat dari nilai (Sig.), lingkungan kerja memiliki nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini memiliki kesesuaian penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Indirani, Ira (2018) yang memberikan hasil serupa yaitu bahwa volume penjualan cukup dipengaruhi oleh saluran distribusi, jadi saluran distribusi memiliki pengaruh terhadap volume penjualan secara parsial.

Berdasarkan model persamaan, maka dinyatakan bahwa pengaruh saluran distribusi (X) terhadap volume penjualan (Y) adalah positif, dalam artian jika tidak ada saluran distribusi (X), maka volume penjualan (Y) akan tetap ada sebesar adalah 7,870. Dan setiap kenaikan variabel saluran distribusi (X), maka volume penjualan akan mengalami peningkatan sebesar 0,706.

Koefisien determinan membuktikan bahwa variabel volume penjualan dapat dijelaskan oleh variabel saluran distribusi sebesar 43,7%, sedangkan 56,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dan nilai koefisien korelasi membuktikan interpretasi dengan tingkat hubungan dalam penelitian ini termasuk di dalam range tingkatan 0,60 – 0,799 yang berarti tingkat hubungannya adalah kuat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh saluran terdistribusi terhadap volume penjualan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 responden PT. Jaya Putra Semesta. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara individu (parsial) variabel saluran distribusi (X) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka terbukti saluran distribusi memiliki pengaruh signifikan terhadap volume penjualan.

5.2 Saran

Penelitian ini diharapkan dimasa yang akan datang dapat menjadi referensi bagi peneliti lain, berikut saran dari penulis untuk perusahaan seperti :

PT. Jaya Putra Semesta memiliki pelayanan yang kurang baik. Menurut Moenir (dalam Tangkilisan 2005:208) supaya menghasilkan pelayanan yang dapat memuaskan customer atau konsumen maka penjual harus memenuhi empat kriteria pokok yaitu tingkah laku yang sopan, cara menyampaikan yang jelas dan mudah dimengerti oleh customer, waktu penyampaian yang tepat dan keramahmatan. Kualitas pelayanan merupakan hal yang bisa menunjang bertambahnya volume penjualan. Maka dari itu sebaiknya PT. Jaya Putra Semesta membuat divisi pengawasan untuk pelayanan agar customer atau konsumen puas dengan pelayanan dari PT. Jaya Putra.

Harga produk yang di tawarkan PT.Jaya Putra Semesta, garansi barang dan stok barang dalam artian tidak efisien. Basu Swastha (2003:406) dalam bukunya Manajemen Pemasaran Modern mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi penjualan salah satunya kondisi dan kemampuan penjual yaitu penjual dapat meyakinkan customer atau konsumen supaya mencapai sasaran penjualan yang diharapkan, maka harus memahami beberapa masalah yakni jenis dan karakteristik yang ditawarkan, harga produk dan syarat pembayaran. Baiknya PT. Jaya Putra Semesta lebih memperhatikan produk kompetitor lain, agar bisa memberikan harga yang terjangkau, garansi barang dalam waktu terjangkau serta stock barang yang ready kepada customer atau konsumen yang tidak jauh beda dan dapat bersaing dengan kompetitor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari. 2008. Pengantar Bisnis. Bandung : ALFABETA.

Charles Lamb, W.et.al. 2001. Pemasaran. Edisi Pertama, Salemba Empat: Jakarta.

Gitosudarmo Indriyo. 2008. Manajemen Pemasaran, edisi ke 2. BPFE: Yogyakarta.

[Http://www.acamedia.edu](http://www.acamedia.edu)

Kotler, Philip dan Susanto, A B. 2001. Manajemen Pemasaran di Indonesia.

Lamb, Hair, dan Mc Daniel. 2000. Pemasaran. Jakarta: Salemba Empat.

Philip Kotler: 2002. Manajemen Pemasaran. Edisi milenium 2, Jakarta PT. Ikrar Mandiri Abadi:

Philip Kotler, Kevin Lane Keller: 2007, Manajemen Pemasaran, edisi 12, jilid 1, PT Macanan Jaya Cemerlang.

Philip Kotler, Kevin Lane Keller: 2008 Manajemen Pemasaran. Edisi 13, jilid 2, Jakarta, Penerbit Erlangga, PT Gelora Aksara Pratama.

Radiosunu. 2000. Manajemen Pemasaran: Suatu Pendekatan Analisis, Perencanaan, dan Pengendalian. Jakarta: Erlangga.

Shinta, Agustina. 2011. Manajemen Pemasaran. Malang: UB Press.

Swastha, Basu. 2002. Manajemen Pemasaran: Analisa Perilaku Konsumen, Edisi pertama, cetakan keempat, Penerbit: BPFE, Yogyakarta

Tangkilisan, Hesar Nogi S. 2005. Manajemen Publik, PT. Gramedia Widiasarana: Jakarta.

Tjiptono, Fandy. 2002. Strategi Pemasaran, Edisi Kedua cetakan Keenam. Yogyakarta: Andy

ANALISIS PENGENDALIAN PERSEDIAAN BARANG DAGANG HI-LOW PANTS MENGGUNAKAN METODE (EOQ) PADA TOKO SORAYA SHOP PALEMBANG

Ketut Ayu Krisniasih¹⁾, Gagan Ganjar Resmi²⁾
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
email: ketutayukrisniasih@gmail.com
Dosen Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma
gagan@binadarma.ac.id

Abstract

Soraya Shop is one of the clothing stores in Palembang. In its activities, the shop sells various types and models of women's clothing. However, the author only discusses one of the pants products, namely Hi-low pants because the product is a Best seller product from the Soraya Store, so it requires good and precise inventory control. This study aims to control inventory using the Economic Order Quantity method at the Soraya Shop. The results of the study using the EOQ method showed that the number of one-time orders in September 2018 were 3,427 pcs with a total inventory cost of IDR 6,854,196 and Reorder points generated were 857 pcs, October 4,979 pcs the total amount of inventory costs IDR 9,958,246 and Reorder points generated 1,600 pcs, in November 10,083 pcs with a total inventory cost of IDR 20,165,978 and a Reorder point generated at 4,321 pcs, and the number of one-time orders in December 2018 were 11,104 pcs with a total inventory cost of IDR 22,207,356 and a Reorder point resulting in 5,552 pcs

Keywords: Inventory Control, Economic Order Quantity Method

.1. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, membuat persaingan perusahaan di Indonesia semakin meningkat. Dengan meningkatnya persaingan antar perusahaan mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dalam segala bidang. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan pengendalian terhadap persediaan bahan baku. Dengan persediaan yang baik, perusahaan bias memenuhi permintaan konsumen dengan tepat waktu sehingga perusahaan dapat tetap maksimal dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Persediaan merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan usaha, baik perusahaan dagang maupun manufaktur. Perusahaan perdagangan maupun manufaktur masing-masing mempunyai kegiatan berbeda-beda namun mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan memperoleh laba sebanyak mungkin. Maka dari itu perusahaan harus mampu menekan biaya serendah mungkin, khususnya untuk perusahaan dagang yang mengadakan persediaan barang dan stok barang untuk kemudian dijual kembali kepada konsumen.

Menurut Ishak (2010:165) “persediaan yang berlebihan akan merugikan perusahaan dari biaya-biaya yang timbul cukup besar, sedangkan kekurangan persediaan bahan dapat menyebabkan proses produksi terhenti.” Persediaan barang dalam gudang dapat menjadi sumber pemborosan jika tidak dikelola dengan baik. Persediaan barang dalam gudang seharusnya tidak terlalu banyak tetapi tidak terlalu sedikit juga harus sesuai dengan kebutuhan sehingga tidak membuang biaya

dengan percuma. Persediaan yang optimal akan membantu mengefisienkan pengeluaran biaya, seperti biaya pemesanan maupun biaya penyimpanan.

Maka dari itu keputusan manajemen dalam menerapkan model persediaan optimal yang tepat dan bermanfaat untuk mengontrol jumlah barang yang sesuai kebutuhan konsumen. Persediaan barang yang cukup dapat memperlancar proses penjualan barang ke konsumen. Untuk memperlancar kegiatan pengadaan persediaan barang dalam gudang bisa memperoleh hasil sesuai dengan yang ditargetkan, maka perlu adanya pengelolaan jumlah persediaan dalam gudang yaitu dalam jumlah berapa perusahaan harus menyetok barang, serta kapan stok dan dalam jumlah berapa pembelian barang kembali harus dilakukan.

“Pengambilan keputusan dalam pembelian bahan baku menurut Rahardyan, Prihasdi (2012:2) merupakan hal yang penting karena kesalahan dalam penetapan investasi akan mempengaruhi keuntungan yang diperoleh perusahaan. Investasi yang terlalu besar pada persediaan bahan baku akan mempengaruhi jumlah biaya penyimpanan bahan baku yang dibeli”. Semakin besar jumlah bahan baku yang dibeli, semakin besar pula biaya penyimpanannya yang meliputi biaya pemeliharaan, biaya asuransi, biaya sewa gudang dan biaya jika terjadi kerusakan bahan baku yang disimpan di gudang.

Toko Soraya yang terletak di jalan Ahmad Yani Sebrang Ulu 1 Plaju Palembang, merupakan salah satu toko pakaian yang ada di Palembang. Dalam kegiatannya toko tersebut menjual berbagai jenis dan model pakaian wanita. Banyak jenis dan model pakaian yang dijual di Toko Soraya seperti kemeja, kaos, tas wanita, aksesoris, dan berbagai macam dan jenis celana. Akan tetapi penulis hanya membahas pada produk celana Hi-low pants dikarenakan produk tersebut merupakan produk Best seller dari Toko Soraya. Kepuasan konsumen merupakan hal yang sangat penting tetapi adanya tingkat penjualan yang tidak merata mengakibatkan sering terjadi masalah kekurangan stok barang dan juga mengalami keterlambatan stok barang di gudang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui jumlah persediaan barang dagang hi-low pants yang optimal pada soraya shop menggunakan metode Economic Order Quantity (EOQ, serta untuk mengetahui Jumlah pemesanan kembali (Reorder Point) yang dibutuhkan oleh toko soraya shop.

2. KAJIAN LITERATUR

Pengertian Persediaan

“Pada setiap tingkat perusahaan baik perusahaan kecil, menengah maupun besar, persediaan sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus dapat memperkirakan jumlah persediaan yang dimilikinya. Persediaan yang dimiliki oleh perusahaan tidak boleh terlalu banyak dan juga tidak boleh terlalu sedikit karena akan mempengaruhi biaya yang akan dikeluarkan untuk persediaan tersebut” (Sari, 2013: 105)

Menurut Mulyadi (2014: 99) “yang dimaksud dengan persediaan adalah barang-barang yang dibeli perusahaan dengan maksud untuk dijual lagi (barang dagangan), atau masih dalam proses produksi yang akan diolah lebih lanjut menjadi barang jadi kemudian dijual (barang dalam proses) atau akan dipergunakan dalam proses produksi barang jadi yang kemudian dijual (bahan baku/ pembantu)”.

Persediaan (Inventory) menurut Deitiana, Tita (2011:185) “merupakan salah satu aset yang sangat mahal dalam suatu perusahaan (biasanya sekitar 40% dari total investasi). Pada satu sisi,

manajemen menghendaki biaya yang tertanam pada persediaan itu minimum, namun dilain pihak seringkali konsumen mengeluh karena kehabisan persediaan. Manajemen harus mengatur agar perusahaan berada pada suatu kondisi dimana kedua kepentingan tersebut dapat terpuaskan”.

Menurut Ishak (2010:159), “Persediaan adalah suatu aktiva yang meliputi barang-barang milik perusahaan dengan maksud untuk dijual dalam suatu periode usaha yang normal atau barang-barang yang masih dalam proses produksi ataupun persediaan bahan baku yang masih menunggu untuk digunakan dalam suatu proses produksi”.

Fungsi Persediaan

“Berikut ini adalah alasan-alasan mengapa perusahaan mengadakan persediaan (Siregar dkk, 2013:445).

Untuk menyeimbangkan biaya pemesanan atau setup dengan biaya penyimpanan.

Untuk memuaskan permintaan pelanggan

Untuk menghindari kemungkinan kegagalan produksi karena:

Sebagai cadangan terhadap proses produksi yang tidak andal

Kegagalan mesin

Suku cadang atau bahan yang tidak memenuhi spesifikasi

Ketidak sediaan bahan atau suku cadang

Keterlambatan pengiriman bahan atau suku cadang oleh pemasok.

Untuk mendapatkan keuntungan berupa diskon karena membeli dalam kuantitas lebih banyak

Untuk mengantisipasi kemungkinan kenaikan harga bahan atau suku cadang”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi

Menurut Isak (2010:126), “adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Persediaan bahan baku adalah sebagai berikut”:

Perkiraan pemakaian

Angka ini mutlak diperlukan untuk membuat keputusan berapa persediaan yang dilakukan untuk mengantisipasi masa mendatang

Harga bahan baku

Harga bahan baku mahal, sebaiknya distok dalam jumlah yang tidak terlalu banyak. Hal ini disebutkan terbenamnya uang yang seharusnya bisa diputar.

Biaya-biaya dari persediaan

Biaya-biaya ini meliputi biaya pemesanan dan biaya penyimpanan.

Kebijakan pembelian

Kebijakan ini ditentukan oleh sifat dari bahan itu sendiri. Untuk bahan-bahan yang cepat rusak (perishable) tentunya tidak mungkin dilakukan penyimpanan yang terlalu lama terkecuali ada alat yang dapat membuat bahan itu.

Keuntungan Memiliki Persediaan yang Cukup

Menurut Farah Margaretha dalam Irham Fahmi, (2016:246) ada beberapa keuntungan memiliki persediaan yang cukup yaitu:

Adanya kesempatan untuk menjual barang

Memungkinkan mendapatkan potongan

Biaya pemesanan dapat dikurangi

Menjamin kelancaran proses produksi

Pengertian Biaya Persediaan

“Apabila Permintaan terhadap persediaan yang diperoleh oleh pemasok dapat diketahui dengan pasti untuk suatu periode tertentu, maka terdapat dua macam biaya yang berhubungan dengan persediaan (Siregar dkk, 2013:444) yaitu:

Biaya Pemesanan (Ordering costs), biaya pesanan adalah biaya yang dikeluarkan untuk memesan dan menerima pesanan. Misalnya, biaya pemrosesan suatu pesanan bahan, biaya asuransi pengiriman bahan yang dipesan, dan biaya pembongkaran.

Biaya Penyimpanan, biaya penyimpanan yaitu biaya yang timbul karena menyimpan persediaan. Misalnya, biaya asuransi persediaan, biaya karena barang ketinggalan jaman, biaya kesempatan karena modal tertanam dalam persediaan, biaya penanganan bahan, dan biaya ruang penyimpanan”.

Jenis Persediaan

“Menurut Heizer dan Render (2015:554), terdapat empat jenis persediaan yang ada di perusahaan, yaitu:

1. Persediaan Bahan Mentah (Raw Material Inventory) yang telah dibeli, tetapi belum diproses. Pendekatan yang lebih banyak diterapkan adalah dengan menghapus variabilitas pemasok dalam mutu, jumlah atau waktu pengiriman sehingga tidak perlu pemisahan.
2. Persediaan Barang Setengah Jadi (Work In Process Inventory) adalah komponen-komponen atau bahan mentah yang telah melewati beberapa proses perubahan, tetapi belum selesai.
3. Persediaan MRO (Maintenance, Repairing, Operating Inventory) merupakan persediaan yang dikhususkan untuk perlengkapan pemeliharaan, perbaikan, operasi. Persediaan ini ada karena kebutuhan akan adanya pemeliharaan dan perbaikan dari beberapa peralatan yang tidak diketahui sehingga persediaan ini merupakan fungsi jadwal pemeliharaan dan perbaikan.
4. Persediaan Barang Jadi adalah produk yang telah selesai dan tinggal menunggu pengiriman. Barang jadi dapat dimasukkan ke persediaan karena permintaan pelanggan dimasa mendatang tidak diketahui”.

Economic Order Quantity(EOQ)

Model Economic Order Quantity(EOQ) merupakan model matematik yang menentukan jumlah barang yang harus dipesan untuk memenuhi permintaan yang diproyeksikan, dengan biaya persediaan yang diminimalkan (Fahmi, 2016:247).

Reorder Point (ROP)

Titik pemesanan kembali (Reorder Point) adalah tingkat persediaan yang sebaiknya pemesanan kembali dilakukan oleh perusahaan. Reorder Point dipengaruhi oleh tingkat persediaan minimal, EOQ dan waktu tunggu (lead time). Waktu tunggu adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menunggu datangnya EOQ sejak pemesanan dilakukan (Siregar dkk, 2013:447)

3. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka penulis melakukan penelitian pada Soraya Shop Palembang yang berlokasi di Jalan Jendral Ahmad Yani Sebrang Ulu 1 Plaju Palembang.

Objek Penelitian

Objek penelitian berupa catatan keungan biasa dan penjualan produk hi-low pants dengan menggunakan alat analisis Economical Order Quantity (EOQ).

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data Primer dan Sekunder.

Data Primer

Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil wawancara dan observasi yang berupa data biaya simpan, biaya pesan, jumlah pembelian barang serta data-data lainnya yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini berupa catatan, dokumen dan artikel yang terkait dengan masalah.

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah :

Observasi

Penulis mengamati dan mencatat terhadap temuan dilapangan, melihat data jumlah pembelian/ stok barang serta data penujang lainnya dalam menganalisa masalah yang dibahas.

b. Wawancara

Penulis mengumpulkan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada pemilik Soraya Shop Plembang.

c. Dokumentasi

Penelitian yang dilakukan penulis dengan mempelajari dan mengumpulkan bahan-bahan melalui buku, jurnal, internet yang menjadi bahan referensi pendukung bagi penulis.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu Economical Order Quantity (EOQ) dengan rumus sebagai berikut:

$$EOQ = \sqrt{\frac{2DP}{C}}$$

Keterangan:

EOQ = Economic Order Quantity

D = Jumlah yang diminta tahunan

P = Biaya pemesanan dan menerima pesanan atau biaya pengesetan suatu production run

C = Biaya penyimpanan suatu unit persediaan selama satu tahun

Reorder Point (ROP)

Rumus:

$Reorder\ Point = \text{Tingkat penggunaan bahan per hari} \times \text{waktu tunggu dalam hari.}$
--

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penentuan Persediaan Hi-low Pants Berdasarkan Kebijakan Soraya Shop Palembang

Tabel. 4.1

Persediaan barang Hi-low Pants dalam gudang pada Soraya Shop Palembang periode September-Desember 2018

Bulan	Jumlah Persediaan	Biaya Pemesanan	Biaya Penyimpanan
September	1.740 pcs	Rp 13.500.000	Rp 3.480.000
Oktober	2.500 pcs	Rp 19.833.333	Rp 5.000.000
November	5.000 pcs	Rp 40.666.666	Rp 10.000.000
Desember	5.500 pcs	Rp 44.833.333	Rp 11.000.000
Total	14.740 pcs	Rp 118.833.331	Rp 29.480.000

Sumber: Soraya Shop Palembang, 2018

Berikut data pemesanan sekali pesan produk hi-low pants pada Soraya Shop Palembang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 4.2

Pembelian barang Hi-low Pants Soraya Shop Palembang periode September-Desember 2018

Bulan	Jumlah	Biaya Pesan sekali pesan	Biaya Penyimpanan
September	870 pcs	Rp 6.750.000	Rp 1.740.000
Oktober	1.250 pcs	Rp 9.916.667	Rp 2.500.000
November	2.500 pcs	Rp 20.333.333	Rp 5.000.000
Desember	2.750 pcs	Rp 22.416.666	Rp 5.500.000
Total		Rp 59.416.666	RP 14.740.000

Sumber : Soraya Shop 2018

Penentuan jumlah pembelian produk Hi-low pants pada Soraya Shop yaitu dengan melakukan pemesanan sebanyak 2 kali dalam sebulan. Biaya penyimpanan yang dikeluarkan perusahaan karena mengadakan penyimpanan dan persediaan barang yaitu sebesar Rp 29.480.000 dengan jumlah produk 14.740 pcs per periode september-desember 2018.

Untuk mengetahui jumlah pemesanan per pcs dapat dihitung dengan cara membagi jumlah total biaya penyimpanan dengan jumlah total produk.

Biaya penyimpanan per unit = $\frac{29.480.000}{14.740}$ = Rp 2.000 per pcs.

Sehingga diketahui bahwa biaya penyimpanan per pcs nya adalah sebesar Rp 2.000.

Perhitungan Economic Order Quantity (EOQ) Soraya Shop Palembang

Tabel 4.3

Berikut ini tabel persediaan barang hi-low pants dalam gudang setelah dihitung menggunakan metode EOQ

Bulan	Jumlah pemesanan	Biaya pemesanan	Biaya Penyimpanan
September	3.427 ps	Rp 3.427.098	Rp 3.427.098
Oktober	4.979 pcs	Rp 4.979.123	Rp 4.979.123
November	10.083 pcs	Rp	Rp 10.082.989

		10.082.989	
Desember	11.104 pcs	Rp	Rp 11.103.678
		11.103.678	
Jumlah		Rp	Rp 29.592.888
		29.592.888	

Sumber : Soraya Shop yang diolah kembaliSelanjutnya perbedaan total biaya persediaan perusahaan dengan total biaya persediaan setelah dihitung menggunakan EOQ.

Perhitungan Biaya Total Persediaan Perusahaan

Tabel 4.4

Perbandingan TC Perusahaan dengan TC Metode EOQ Periode September-Desember 2018

Bulan	Total Biaya Persediaan Perusahaan	Total Biaya Metode EOQ	Selisih
September	Rp 14.370.000	RP 6.854.196	Rp 7.515.804
Oktober	Rp 21.083.333	RP 9.958.246	Rp 11.125.087
November	RP 43.166.666	RP 20.165.978	Rp 23.000.688
Desember	RP 47.583.332	RP 22.207.356	Rp 25.375.976

Sumber: Soraya Shop yang diolah kembali

Dilihat dari table diatas dapat di ketahui bahwa penggunaan metode EOQ memiliki total biaya persediaan lebih kecil dari pada total biaya persediaan perusahaan.Jadi penggunaan metode EOQ ini sangat penting untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk digunakan dalam mengelola persediaan dalam gudang.Berikut ini rekapitulasi hasil perhitungan produk Hi-low Pants menggunakan metode EOQ periode September-Desember 2018:

Tabel 4.5

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Menggunakan Metode EOQ Periode September-Desember 2018

Bulan	Jumlah pemesanan	Biaya pemesanan	Biaya Penyimpanan	Total Biaya Persediaan (TC)
September	3.427 pcs	Rp 3.427.098	Rp 3.427.098	RP 6.854.196
Oktober	4.979 pcs	Rp 4.979.123	Rp 4.979.123	RP 9.958.246
November	10.083 pcs	Rp 10.082.989	Rp 10.082.989	RP 20.165.978
Desember	11.104 pcs	Rp 11.103.678	Rp 11.103.678	RP 22.207.356
		Rp 29.592.888	Rp 29.592.888	Rp 59.185.775

Sumber: Soraya Shop yang diolah kembali

Berdasarkan hasil perhitungan biaya pemesanan persediaan barang dengan menggunakan metode EOQ penghematan yang bisa dilakukan adalah Rp 29.823.778 dibandingkan dengan kebijakan perusahaan. Pemilihan jumlah pemesanan sekali pesan berdasarkan kebijakan perusahaan menimbulkan biaya persediaan yang relatif besar.

Perusahaan cenderung melakukan pemesanan dengan jumlah per pesanan yang sedikit atau kecil dibandingkan dengan metode EOQ. Hal ini dikarenakan Soraya Shop Palembang ingin meminimalisasi biaya penyimpanan, sehingga mengakibatkan besarnya biaya pemesanan. Biaya total persediaan berdasarkan kebijakan perusahaan menimbulkan biaya total persediaan per september-desember 2018 adalah sebesar Rp 126.203.331 sedangkan total biaya persediaan berdasarkan perhitungan metode EOQ adalah Rp Rp 59.185.775 dan terdapat selisih yang sangat jauh yaitu sebesar Rp 67.017.556. Hal ini mendukung pendapat dari (Baldrick Siregar dkk, 2013:447), bahwa minimalisasi biaya penyimpanan mendorong jumlah unit persediaan nol atau kecil, dan minimalisasi biaya pemesanan atau setupmendorong jumlah unit persediaan yang lebih besar.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, Metode EOQ menunjukkan bahwa perusahaan sebaiknya memesan barang dengan jumlah per pesanan yang optimal dan ekonomis dari pada kebijakan yang selama ini ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan sebaiknya dapat mengevaluasi kembali mempertimbangkan untuk mengganti metode perhitungan lama dengan memakai perhitungan metode EOQ karena metode EOQ memiliki kelebihan yaitu, dapat mengetahui banyaknya jumlah persediaan yang harus dipesan, mudah di aplikasikan pada proses produksi masal serta dengan perhitungan yang sangat rinci dan bisa diketahui biaya-biaya yang bisa diminimalisasi dari pada perhitungan konvensional perusahaan yang hanya langsung mengetahui biaya-biaya secara garis besar saja dan tidak terinci.

Titik Pemesanan Kembali (Reorder Point)

1. Perhitungan ROP Bulan September

Dengan jumlah kebutuhan sebanyak 3.427pcs waktu tunggu yang di perlukan Soraya Shop untuk menunggu datangnya pesanan adalah 7 hari dengan jumlah hari kerja 28 hari dalam sebulan. Untuk menentukan tingkat penggunaan barang per hari dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Penggunaan barang per hari} &= \frac{\text{Jumlah kebutuhan}}{\text{jumlah hari kerja}} \\ &= \frac{3.427}{28} = 122 \text{ pcs} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Reorder Point} &= \text{Tingkat penggunaan barang per hari} \times \text{Waktu tunggu dalam hari} \\ &= 122 \times 7 \text{ hari} = 857 \text{ pcs} \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan dapat di ketahui bahwa dengan jumlah kebutuhan sebanyak 3.427pcs perusahaan harus memesan kembali pada saat persediaan barang sebesar 857 pcs.

2. Perhitungan ROP Bulan Oktober

Dengan jumlah kebutuhan sebanyak 4.979pcs waktu tunggu yang di perlukan Soraya Shop untuk menunggu datangnya pesanan adalah 9 hari dengan jumlah hari kerja 28 hari dalam sebulan. Untuk menentukan tingkat penggunaan barang per hari dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Penggunaan barang per hari} &= \frac{\text{Jumlah kebutuhan}}{\text{jumlah hari kerja}} \\ &= \frac{4.979}{28} = 178 \text{ pcs} \end{aligned}$$

$$\text{Reorder Point} = \text{Tingkat penggunaan barang per hari} \times \text{Waktu tunggu dalam hari}$$

$$= 178 \times 9 \text{ hari} = 1.600 \text{ pcs}$$

Dari hasil perhitungan dapat di ketahui bahwa dengan jumlah kebutuhan sebanyak 4.979 pcs perusahaan harus memesan kembali pada saat persediaan barang sebesar 1.600 pcs.

3. Perhitungan ROP Bulan Oktober

Dengan jumlah kebutuhan sebanyak 10.083 pcs waktu tunggu yang di perlukan Soraya Shop untuk menunggu datangnya pesanan adalah 12 hari dengan jumlah hari kerja 28 hari dalam sebulan. Untuk menentukan tingkat penggunaan barang per hari dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Penggunaan barang per hari} &= \frac{\text{Jumlah kebutuhan}}{\text{jumlah hari kerja}} \\ &= \frac{10.083}{28} = 360 \text{ pcs} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Reorder Point} &= \text{Tingkat penggunaan barang per hari} \times \text{Waktu tunggu dalam hari} \\ &= 360 \times 12 \text{ hari} = 4.321 \text{ pcs} \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan dapat di ketahui bahwa dengan jumlah kebutuhan sebanyak 10.083 pcs perusahaan harus memesan kembali pada saat persediaan barang sebesar 4.321 pcs.

4. Perhitungan ROP Bulan Desember

Dengan jumlah kebutuhan sebanyak 11.104 pcs waktu tunggu yang di perlukan Soraya Shop untuk menunggu datangnya pesanan adalah 14 hari dengan jumlah hari kerja 28 hari dalam sebulan. Untuk menentukan tingkat penggunaan barang per hari dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Penggunaan barang per hari} &= \frac{\text{Jumlah kebutuhan}}{\text{jumlah hari kerja}} \\ &= \frac{11.104}{28} = 397 \text{ pcs} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Reorder Point} &= \text{Tingkat penggunaan barang per hari} \times \text{Waktu tunggu dalam hari} \\ &= 397 \times 14 \text{ hari} = 5.552 \text{ pcs} \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan dapat di ketahui bahwa dengan jumlah kebutuhan sebanyak 11.104 pcs perusahaan harus memesan kembali pada saat persediaan barang sebesar 5.552 pcs.

Berikut ini rekapitulasi hasil perhingungan Reorder Point dapat dilihat pada tabel dibawah ini
Tabel 4.7

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Reorder Point

Bulan	Jumlah Produk	ROP(Reorder Point)
September	3.427 pcs	857 pcs
Oktober	4.979 pcs	1.600 pcs
November	10.083 pcs	4.321 pcs
Desember	11.104 pcs	5.552 pcs

Sumber: Soraya Shop yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat di ketahui bahwa pada bulan september dengan jumlah produk sebanyak 3.427 pcs, maka perusahaan harus melakukan pemesanan kembali ketika persediaan sebanyak 857 pcs, pada bulan oktober dengan jumlah produk 4.979 pcs maka perusahaan harus melakukan pemesanan kembali ketika persediaan sebanyak 1.600 pcs, pada

bulan november dengan jumlah produk 10.083 pcs maka perusahaan harus melakukan pemesanan kembali ketika persediaan sebanyak 4.321 pcs, dan untuk bulan desember dengan jumlah produk sebanyak 11.104 pcs, maka perusahaan harus melakukan pemesanan kembali ketika persediaan sebanyak 5.552 pcs.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengendalian persediaan barang berdasarkan metode EOQ lebih optimal dan ekonomis dibandingkan dengan metode konvensional yang diterapkan perusahaan. Sehingga diperoleh metode perhitungan yang lebih efektif dan efisien dalam menentukan persediaan optimal. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya selisih perhitungan total biaya persediaan antara metode konvensional perusahaan dengan metode Economic Order Quantity (EOQ).

Saran

Berdasarkan simpulan yang di kemukakan diatas, maka peneliti menyarankan sebagai berikut : Bagi perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang lebih, sebaiknya menggunakan metode EOQ dalam menentukan persediaan barang, karena dengan metode yang efektif dan efisien ini perusahaan akan lebih mudah menjalankan perusahaan dengan optimal.

Perusahaan sebaiknya memesan barang dengan jumlah perpesanan yang optimal, dari pada kebijakan yang selama ini diterapkan oleh perusahaan yang cenderung melakukan pemesanan dengan jumlah per pesanan yang sedikit atau kecil.

Sebaiknya perusahaan juga harus mempertimbangkan dengan persediaan barang yang besar maka perlu diperhitungkan biaya yang dikeluarkan untuk memelihara persediaan juga akan besar, begitu juga sebaliknya jika persediaan kecil maka konsekuensinya dalam hal ini dapat mengganggu proses penjualan barang.

Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis dengan menggunakan subjek persediaan optimal pada usaha kecil, mikro dan menengah diharapkan untuk membandingkan dengan metode lain mengenai persediaan optimal, sehingga diperoleh hasil yang lebih efektif dan efisien.

6. REFERENSI

[1] Deitiana, Tita. (2011). Manajemen Operasional Strategi dan Analisa Service dan manufaktur. Jakarta: Mitra Wacana Media.

[2] fahmi, Irham. (2016). Pengantar manajemen keuangan teori dan soal jawab. Bandung: Alfabeta.

[3] Heizer, J., Dan Render, B. (2015) Manajemen operasi: Manajemen keberlangsungan dan rantai pasokan (Hirson Kurnia, Ratna Saraswati, dan David Wijaya,

[4] Ishak, Aulia, 2010, Manajemen Operasi Yogyakarta; Graha Ilmu

- [5] Mulyadi. (2012). Akuntansi biaya, Yogyakarta: UPP Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. (2014). Sistem akuntansi (Ed.Ke-3). Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Nugraha, Aditya.(2015). Analisis Pengendalian Bahan Baku Menggunakan Metode Economic Order Quantity (EOQ) pada Family Citra Bakery
- [7] Rahardyan, Prihasdi. 2012. Efisiensi Metode Economical Order (EOQ) DalamPengambilan Keputusan Pembelian Bahan Baku Dan Pengaruhnya Terhadap Total Biaya Pembelian Pada PT Amitex (Amanah Mitra Industri) Buaran Kabupaten Pekalongan. Skripsi. Semarang: FakultasEkonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- [8] Rambitan, Bella Felicita dkk. (2018). Aanalisis Penerapan Manajemen Persediaan Pada CV. Indospice Manado
- [9] Sari, R.,M. (2013). Pengendalian intern atas pengelolaan persediaan bahan baku pada pabrik gula Modjopanggoong Tulungagung. Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi STIE Kesuma Negara Blitar (Vol. 5 No. 2 Desember 2013).
- [10] Siregar, Baldrick dkk. (2013). Akuntansi Manajemen. Jakarta: salemba empat.
- [11] Wahyud, Rudy (2015), Analisis Pengendalian Persediaan Barang Berdasarkan Metode EOQ di Toko Era Baru Samarinda. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
- [12] Wijaya, david dkk (2016), Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Ikan PadaPT. Celebes Minapratama Bitung

***PENGARUH PERAN TOTAL QUALITY MANAJEMEN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KUALITAS SDM PADA KANTOR GUBERNUR SUMATERA
SELATAN***

Kevin Rizky Padilah¹⁾, Wiwin Agustian²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

email: kevinrizky775@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

email: wiwinagustian@binadarma.ac.id

ABSTRACT

One of the real efforts that companies can do to improve the quality of human resources is the role of Total Quality Management (TQM). TQM is an approach in running a business to maximize the competitiveness of an organization through continuous improvement of its products, services, people and environment. The next factor is to provide compensation to employees. Problems in this study Does the role of total quality management and compensation simultaneously or partially affect the quality of human resources at the Office of the Governor of South Sumatra? Based on the results of the study it can be seen that 1) Simultaneously there is the influence of the Role of Total Quality Management and Compensation on Quality at the Office of the Governor of South Sumatra Province. The magnitude of the influence of the independent variables (the Role of Total Quality Management and Compensation) on the dependent variable (HR Quality) is 46.1%, while the remaining 53.9% is influenced by other variables. Partially, the Role of Total Quality Management influences the Quality of HR in the Governor's Office of South Sumatra Province. This is evidenced by the value of $t_{count} (2.111) > t_{table} (1.66600)$. Partially Compensation affects the quality of human resources at the Governor's Office in South Sumatra Province. This is evidenced by the value of $t_{count} (3.935) > t_{table} (1.66600)$.

Keywords: Role of Total Quality Management, Compensation, HR Quality

ABSTRAK

Salah satu usaha nyata yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah peran Total Quality Management (TQM). TQM merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan secara terus-menerus atas produk, jasa, manusia dan lingkungannya. Faktor berikutnya adalah dengan memberikan kompensasi kepada pegawai. Permasalahan dalam penelitian ini Apakah peran total quality manajemen dan kompensasi secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kualitas SDM pada Kantor Gubernur Sumatera Selatan? Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1) Secara simultan ada pengaruh Peran Total Quality Manajemen dan Kompensasi terhadap Kualitas pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera

Selatan. Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (Peran Total Quality Manajemen dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kualitas SDM) adalah 46,1%, sedangkan sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain. Secara parsial Peran Total Quality Manajemen berpengaruh terhadap Kualitas SDM di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (2,111) > ttabel (1,66600). Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Kualitas SDM di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (3,935) > ttabel (1,66600).

Kata Kunci: Peran Total Quality Management, Kompensasi, Kualitas SDM

PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini di dunia saat ini ditandai dengan membicarakan mutu seorang pegawai. Hal ini berarti untuk meningkatkan hasil kerja dalam menghadapi tantangan dengan cara perbaikan yang berkelanjutan atas kegiatan bisnis yang berpusat pada konsumen. Kegiatan bisnis tersebut meliputi organisasi secara keseluruhan dan lebih ditekankan pula pada kualitas dan fleksibilitas (Tjiptono dan Diana, 2013).

Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan merupakan unsur staf pemerintah provinsi. Sekretariat daerah mempunyai tugas membantu gubernur dalam menyusun kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pemerintahan provinsi, dan menyelenggarakan pembinaan administrasi, organisasi, tatalaksana dan aparatur serta pelayanan administratif kepada perangkat daerah. Untuk itu Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan usaha yang keras memaksimalkan pelayanan yang nantinya terwujud dalam proses yang tepat waktu sesuai jadwal sehingga mengoptimalkan pelayanan terhadap perangkat daerah di dalam wilayah kerja Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan.

Seperti diketahui bahwa, Pemerintah provinsi Sumatera Selatan merupakan pelaksana otonomi daerah memiliki tanggung jawab dan beban yang besar, hal ini tentunya mempunyai konsekuensi logis yakni besarnya anggaran belanja dan pendapatan, termasuk juga hal dalam wewenang membuat kebijakan di daerah Sumatera Selatan. Pemerintahan yang efisien dan akuntabel yang dipertimbangkan dengan keseragaman terkait dengan urusan pemerintahan, tetaou di dalam pelaksanaannya tetap menghadapi berbagai kendala, di antaranya kendala organisasi dan manajemen dalam menyelenggarakan otonomi daerah. Semakin banyak kantor, dinas, dan lembaga yang baru dibentuk akan memiliki jumlah jabatan fungsional berlebihan namun fungsinya semakin sedikit, maka akan terjadi rangkap fungsi dan tugas di antara dinas tersebut yang pada akhirnya dapat menjadi beban anggaran dan belanja di daerah provinsi Sumatera Selatan.

Untuk mengatasinya, dengan memberikan wewenang pemerintah daerah, maka perlu dikeluarkan peraturan pemerintah daerah agar daerah dapat mengatur kelebagaannya sendiri secara leluasa dengan melihat kebutuhan dan potensi. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan akan kebutuhan SDM yang memiliki kualitas yaitu melakukan berbagai bentuk analisis, diantaranya analisis jabatan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, diketahui bahwa di bagian Biro Perekonomian di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan memiliki pegawai dari berbagai bidang keahlian, ada yang lulusan Sarjana Teknik 3 orang, Sarjana Hukum 1 orang, Sarjana Pertambangan 2 orang, Sarjana Teknik Sipil 3 orang, sisanya adalah Sarjana Ekonomi. Dilihat dari latar belakang pendidikan pegawai tersebut nampak bahwa ketidaksesuaian antara bidang pendidikan dengan pekerjaan yang dikerjakan pegawai tersebut, dimana pegawai tersebut berada pada Biro Perekonomian yang pekerjaannya lebih banyak pada bidang ekonomi. Hal inilah yang menjadi kendala Pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas sehari-harinya. Untuk mengatasi hal tersebut, Kepala Biro Keuangan di di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan setiap enam bulan sekali selalu mengadakan analisis jawaban terkait dengan pekerjaan pegawai tersebut.

Dilihat dari indikator kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) diketahui bahwa masih ada pegawai yang belum memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi. Selain itu, dalam melakukan aktivitas kerja, sebagian pegawai masih menggunakan bahasa daerah dengan maksud untuk mempermudah penyampaian informasi pekerjaan.

Untuk indikator pendidikan, masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, karena pendidikannya hanya SMA sehingga pemahamannya tentang pekerjaan belum maksimal. Sebagian pegawai memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang tidak relevan dengan pekerjaan, sehingga dalam melakukan sering menemui kendala.

Pernyataan di atas ditegaskan juga oleh Bapak Jhoni Iskandar, S.E., M.M. selaku Kepala Biro Perekonomian di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan bahwa Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah menjalankan program total quality management (TQM), yaitu dengan melakukan analisis jabatan.

Analisis tersebut akan mempertegas pimpinan tentang aktivitas pegawai. Dengan batasan jelas, memungkinkan pegawai untuk meningkatkan profesionalisme dalam bekerja. Para karyawan memungkinkan dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Di dalam mengoptimalkan SDM yang handal, peranan Setda sangat penting untuk mengarahkan dan menjalankan sistem kerja Pemerintahan. Akhirnya tidak luput dari tuntutan dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan tiga orang pegawai diketahui bahwa Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan sudah memberikan kompensasi kepada pegawainya, kompensasi tersebut berupa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) setiap bulannya. Untuk memperoleh TPP tersebut, setiap pegawai harus mempunyai kehadiran setiap bulannya minimal 90%. Apabila Aparatur Sipil Negara yang tingkat kehadirannya kurang dari 90% (sembilan puluh persen) dalam 1 (satu) bulan tanpa alasan yang sah, diberi sanksi teguran tertulis dan dilakukan pemotongan sebesar 50% (lima puluh persen) untuk tambahan penghasilan pada bulan berikutnya. Pada kenyataannya, walaupun kompensasi sudah berjalan sejak tahun 2016, tetapi masih ada beberapa pegawai yang tingkat kehadirannya masih di bawah 90% pada setiap bulannya. Padahal, kompensasi yang diberikan tersebut dimaksudkan untuk

mendorong pegawai agar dapat mengoptimalkan kualitas dirinya karena pegawai tersebut memperoleh kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya (Mayangsari, 2014).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Peran Total Quality Manajemen dan Kompensasi terhadap Kualitas SDM pada Kantor Gubernur Sumatera Selatan”.

KAJIAN LITERATUR

Definisi Total Quality Management

Total Quality Management atau lebih dikenal dengan TQM adalah bentuk konsep dalam memperbaiki pelaksanaan yang dilakukan secara berkesinambungan dengan mengikutsertakan keseluruhan elemen dan pegawai pada berbagai tingkat dalam perusahaan untuk memperoleh kualitas terbaik diseluruh elemen perusahaan/organisasi dengan proses manajemen perusahaan. TQM mempunyai tujuan sebagai perbaikan mutu dalam pelayanan dengan terus-menerus. Berikut adalah definisi TQM menurut pendapat ahli yaitu:

Menurut Hasmi (2014:1), “TQM adalah filosofi manajemen yang mencoba mengintegrasikan semua fungsi organisasi (pemasaran, keuangan, desain, rekayasa, produksi, pelayanan konsumen, dsb), terfokus untuk memenuhi keinginan konsumen dan tujuan organisasi”.

TQM mempunyai manfaat untuk menghasilkan kinerja secara maksimal terkait dengan pengelolaan perusahaan. Terdapat keuntungan dalam mengendalikan mutu kerja (Ishikawa, 2012), yakni:

Pengendalian mutu diharapkan dapat dibangun melalui mutu di berbagai proses untuk menghasilkan produk yang maksimal.

Pengendalian mutu diharapkan dapat menemui titik kesalahan perusahaan dalam menghasilkan produk yang berkualitas.

Pengendalian mutu yang di desain harus mengikuti keadaan zaman.

Pengendalian mutu diharapkan membantu organisasi dalam menemui seluruh data yang salah.

Elemen yang dapat pendukung TQM (Robbin dan Judge, 2007) yaitu:

Kepemimpinan. Manajer senior harus mengarahkan upaya pencapaian tujuan dengan memberikan, menggunakan alat dan bahan yang komunikatif, menggunakan data dan menggali siapa-siapa yang berhasil menerapkan konsep manajemen mutu terpadu. Ketika memutuskan untuk menggunakan MMT / TQM sebagai kunci proses manajemen, peranan manajer senior sebagai penasihat, guru, dan pimpinan tidak bisa diremehkan.

Pendidikan dan Pelatihan. Mutu didasarkan pada keterampilan setiap karyawan yang pengertiannya tentang apa yang dibutuhkan oleh pelanggan ini mencakup mendidik dan melatih semua karyawan, memberikan informasi yang mereka butuhkan untuk menjamin perbaikan mutu dan memecahkan persoalan. Pelatihan inti ini memastikan bahwa suatu bahasa dan suatu set alat yang sama akan diperbaiki di seluruh perusahaan. Pelatihan tambahan pada bench marking, statistik, dan teknik lainnya juga digunakan dalam rangka mencapai kepuasan pelanggan.

Struktur yang mendukung. Manajer yang telah lama berkerja sangat membutuhkan dukungan untuk melakukan perubahan yang dianggap perlu dalam melaksanakan strategi pencapaian mutu. Dukungan semacam ini mungkin diperoleh dari luar melalui konsultan. Akan tetapi, lebih baik kalau diperoleh dari dalam organisasi tersebut.

Komunikasi. Komunikasi pada lingkungan produk perlu ditempuh berdasarkan cara yang berlainan.

Pengakuan dan Ganjaran. Setiap kelompok atau individu yang dapat menjalankan proses harus dapat diakui dan dapat diberi ganjaran yang setimpal.

Pengukuran. Data yang digunakan sebagai hasil dari pengukuran akan sangat berguna dalam menentukan aktivitas suatu manajemen mutu.

Kompensasi

Kompensasi adalah faktor sangat penting yang dapat mempengaruhi karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Kompensasi merupakan segala yang diterima pegawai dalam bekerja diluar dari PPh (Simamora, 2014). Tujuannya adalah untuk mendapatkan jaminan dan motivasi pada pegawai agar mengoptimalkan hasil kerja sehingga diperoleh hasil yang efektif. Bagi sebuah perusahaan, kompensasi mempunyai makna bahwa upaya perusahaan dalam membina dan mengoptimalkan untuk mensejahterakan karyawannya.

Mangkunegara (2011:83) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diharapkan dapat diperhatikan dalam upaya mendapatkan hasil yang sama. Reward yang diberikan terkait dengan kompensasi biasanya berbentuk uang. Hasibuan (2008:118), menyatakan kompensasi merupakan segala pendapatan yang bentuknya uang atau barang yang diterima pegawai karyawan sebagai bentuk imbalan atas prestasi kerja oleh perusahaan.

Menurut Notoadmodjo (dalam Sutrisno, 2009), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

Memperoleh karyawan yang bermutu. Sistem kompensasi yang berfungsi dengan baik akan menarik calon pegawai untuk lebih banyak memberikan peluang dalam memilih karyawan yang terbaik.

Pengendalian biaya. Sistem kompensasi yang baik dapat mengurangi kesalahan dalam merekrut pegawai, akibatnya karyawan akan semakin keluar untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Memenuhi peraturan-peraturan. Sistem kompensasi harus berpedoman pada peraturan pemerintah.

Menurut Simamora (2014), kompensasi mempunyai indikator yaitu: gaji, insentif, dan tunjangan.

Kualitas SDM

Berikut beberapa pengertian dari kualitas yaitu menurut Mulyana (2010 : 96) kualitas adalah Sebagai kesesuaian dengan standar diukur berbasis kadar ketidaksesuaian, serta dicapai melalui pemeriksaan. Selanjutnya Hasibuan (2012:244) menjelaskan pengertian SDM yaitu kemampuan daya pikir dan fisik pegawai, yang sifatnya dapat ditentukan oleh faktor keturunan dan faktor lingkungan disekitarnya.

Menurut Wirawan (2015:18) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi.

Menurut Rahardjo (2010:18) indikator kualitas SDM yakni:

Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) Meliputi:

Mempunyai pemahaman dan kemampuan dibidang Iptek sesuai tuntutan kondisi kerja.

Mempunyai pemahaman berbagai bahasa, baik nasional maupun bahasa asing.

Pendidikan

Mempunyai pengetahuan pada jenjang yang lebih tinggi.

Mempunyai tingkat keragaman serta pendidikan yang berkualitas dan relevan sesuai keadaan di lapangan kerja, baik tingkat lokal maupun tingkat nasional ataupun internasional.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif klasusul, dengan alasan peneliti ingin menguji hipotesis terhadap tiga variabel, yakni total quality management, kompensasi, dan kualitas SDM.

Sesuai dengan jenis penelitian, maka data yang diperlukan yaitu data primer yaitu sumber data yang langsung dengan menggunakan kuesioner (angket). Populasi penelitian berjumlah adalah 294 pegawai dengan sampel sebanyak 75 pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Peran Total Quality Manajemen dan Kompensasi Terhadap Kualitas SDM

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa Peran Total Quality Manajemen dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kualitas SDM. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi Peran Total Quality Manajemen seorang pemimpin dan semakin tinggi Kompensasi seorang karyawan maka Kualitas SDM akan semakin meningkat.

Hasil tersebut ditegaskan oleh pendapat Kasmir (2016:189) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas SDM adalah antara lain adalah Kompensasi kerja dan Peran Total Quality Manajemen. Kompensasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, sedangkan Peran Total Quality Manajemen merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Selanjutnya pendapat Terry (dalam Sutrisno, 2010:219) bahwa pemimpin dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Salah satu peran tersebut adalah pimpinan bersifat interpersonal, maksudnya adalah salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan insan. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena, untuk menjalankan Peran Total Quality Manajemennya seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, dalam hal ini adalah karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Jelita Caroline Inaraya, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K, Lengkong (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Peran Total Quality Manajemen dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM. Selanjutnya penelitian Meri Oposma, Rizky Natassia dan Yosi Eka Putri (2013) menyimpulkan bahwa secara simultan Peran Total Quality Manajemen dan Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas SDM. Kemudian penelitian Wandra Agus Cahyono, Djamhur Hamid dan Gunawan eko Nurtjahjono (2016). Kesimpulan dari penelitian ini

adalah secara simultan gaya Peran Total Quality Manajemen dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM.

b. Pengaruh Peran Total Quality Manajemen Terhadap Kualitas SDM

Hasil analisis data menjelaskan bahwa Peran Total Quality Manajemen berpengaruh terhadap Kualitas SDM. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila Peran Total Quality Manajemen seorang pemimpin baik, maka Kualitas SDM akan meningkat, dan sebaliknya apabila Peran Total Quality Manajemen seorang pemimpin kurang baik, maka akan Kualitas SDM akan menurun.

Hal ini ditegaskan oleh pendapat Hasibuan (2014:170), bahwa Peran Total Quality Manajemen adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang sama juga ditegaskan oleh pendapat Terry (dalam Sutrisno, 2014:214) bahwa Peran Total Quality Manajemen merupakan kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nenah Sunarsih dan Helmiatin (2016) yang menyimpulkan Secara parsial gaya Peran Total Quality Manajemen dominan berpengaruh positif terhadap Kualitas SDM. Penelitian Ahmad Ramadhan Siregar, Taufan Maulamin, Irkham Arifianto (2016) juga menyimpulkan bahwa secara parsial Peran Total Quality Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM.

Namun, hasil penelitian yang peneliti lakukan bertolak belakang dengan hasil penelitian Romualdus Lesu Wungubelen (2014) yang menyimpulkan bahwa secara parsial Peran Total Quality Manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas SDM.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas SDM

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh Kompensasi berpengaruh terhadap Kualitas SDM. Artinya, semakin tinggi Kompensasi karyawan, maka Kualitas SDM akan meningkat dan sebaliknya apabila semakin rendah Kompensasi karyawan maka Kualitas SDM akan semakin menurun.

Pendapat Hasibuan (dalam Notoatmodjo, 2015:115) bahwa Kompensasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Pendapat tersebut juga ditegaskan oleh Kasmir (2016:189) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas SDM antara lain adalah Kompensasi kerja. Kompensasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyono, Marzuki dan Yoyok Soesatyo (2015) bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM. Hasil penelitian Ahmad Ramadhan Siregar, Taufan Maulamin, Irkham Arifianto (2016) juga menyimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM.

Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Muchtar (2016) yang menyimpulkan secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM.

KESIMPULAN

Secara simultan ada pengaruh Peran Total Quality Manajemen dan Kompensasi terhadap Kualitas pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (31,635) > \text{nilai } F_{tabel} (3,08)$. Besarnya pengaruh variabel Peran Total Quality Manajemen dan Kompensasi terhadap variabel Kualitas SDM adalah 37,1%, sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Secara parsial Peran Total Quality Manajemen berpengaruh terhadap Kualitas SDM di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (4,389) > t_{tabel} (1,65978)$. Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Kualitas SDM di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (6,361) > t_{tabel} (1,65978)$.

REFERENSI

- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hasmi, K. 2014. Introduction and Implementation of Total Quality Management (TQM) dalam www.damndiri.or.id, diakses tanggal 15 Maret 2019.
- Ishikawa, Kaoru. 2012. Pengendalian Mutu Terpadu. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Mangku. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, I. 2010. Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahardjo, A. 2010. Pembangunan Pedesaan dan Perkotaan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, SP. dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora. 2014. Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjiptono, F dan Diana, A. 2013. Total Quality Management. Yogyakarta: Andi.
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

Kurnia Rizki Dwi. S 1,Asmanita2

1Mahasiswa Universitas Bina Darma Palembang

email : kurniarizkidwis3@gmail.com

Dosen Fakultas EkonomidanBisnis, Universitas Bina Darma Palembang

email : asmanita.azza@binadarma.ac.id

Jalan Jendral Ahmad Yani No 12 Palembang

ABSTRACT

This study aims to analyze whether there is a correlation between training and supervision with nurse's working performance in the central surgery room of RSUD Sekayu. Sampling was carried out with a saturated sampling technique with 26 respondents. Data collection techniques used questionnaires and interviews. The correlation of training and supervision with nurse's working performance using multiple linear regression analysis The results in this study indicate training and supervision has a positive relationship on the nurse's working performance in central surgery room of RSUD Sekayu".

Keywords : Training, Supervision, Performance

PENDAHULUAN

Penempatan kerja adalah menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian. Sastrohadiryono (2003:138). Sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja". Sutrisno (2009:149)

"PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, (Pusri) merupakan perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT. Pupuk Sriwidjaja (persero). Pusri memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya".

"PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang menghasilkan dan meningkatkan produksi yang bermutu tinggi dan berdaya saing yang kuat, serta mendapatkan keuntungan dalam rangka meningkatkan nilai perseroan melalui prinsip - prinsip perseroan terbatas. Dengan adanya tuntunan tersebut maka PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul. salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul adalah dengan melakukan penempatan karyawan yang tepat, seperti dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan juga pengalaman kerja. dengan cara demikian PT. Pusri mengharapkan karyawannya agar bekerja dengan semangat karena adanya penempatan yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya".

Tabel 1.1 Daftar ketidak sesuaian antara jenis pekerjaan dengan latar belakang pendidikan karyawan

NO	Jabatan/ Jenis Pekerjaan Karyawan	Latar Belakang Pendidikan karyawan
1	Staf general manager sdm	SI (Jurusan Pertanian)

2	Staf general manager sdm	S1 ((Jurusan Teknik kimia)
3	Staf general manager sdm	SLTA (Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam)
4	Staf general manager sdm	SLTA (Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam)
5	Clerk senior karir & konseling	S1 (Jurusan Teknik Elektro-Sistem Komputer Informasi)

“Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa di PT. Pupuk Sriwidjaja tersebut masih memiliki masalah pada penempatan pegawai, artinya penempatan pegawai masih kurang baik. Dimana masih banyak posisi suatu jabatan ditempati oleh orang yang bukan seharusnya menduduki posisi tersebut. Masih rendahnya kemampuan sosial pegawai dalam memotivasi pekerja lainnya agar rekan kerjanya menjadi bersemangat untuk bekerja, hal ini dapat dilihat dari adanya penempatan pegawai yang belum sesuai kemampuan dan riwayat pendidikan.. Keadaan ini menyebabkan kurang efektifnya kegiatan perusahaan dan pada akhirnya akan menghambat jalannya operasi perusahaan”.

“Dari paparan yang dijelaskan diatas, sehingga dapat dirumuskan beberapa permasalahan antara lain :

- Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Tujuan Penelitian, Penelitian ini bertujuan untuk :

- mengetahui apakah penempatan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

Penempatan Dan Prestasi Kerja Karyawan

“Tujuan penempatan kerja menurut Sastrohadiwiryono (2015:11). berpendapat bahwa tujuan dilakukan penempatan kerja adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai” dengan kriteria sebagai berikut” :

Kemampuan

Kecakapan

Keahlian

Suwatno (2013:117-118) “mengemukakan dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal- hal sebagai berikut” :

Pendidikan

Pendidikan yang harus di miliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang diisyaratkan meliputi :

Pendidikan yang diisyaratkan

Pendidikan alternative

Pengetahuan kerja

“Pengetahuan kerja yang harus di miliki oleh seseorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum di tempatkan dan yang baru di peroleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut”.

Keterampilan kerja

“Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu” :

Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.

Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik mekanik dan lain-lain.

Keterampilan sosial seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain
Pengalaman kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

Pekerjaan yang harus di tempatkan.

Lamanya melakukan pekerjaan.

Nurhasanah, (2015:10) “menjelaskan bahwa dalam penempatan tenaga kerja harus memperhatikan :

Keahlian, yaitu bentuk kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di bebankan kepadanya, setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu.

Keterampilan, yakni kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaannya, keterampilan di peroleh melalui proses belajar.

Kualifikasi, yaitu keahlian yang perlu diperlukan untuk menduduki suatu jabatan tertentu, persyaratan kualitas minimum orang yang bisa di terima agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik dan kompeten.

Flippo (2013: 22) megungkapkan bahwa indikator-indikator yang dinilai dalam prestasi kerja adalah ;

Mutu kerja

Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

Kuantitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjang seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

“Irene Ch. Sumanti Wehelmina Rumawas Danny D.S. Mukuan (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. figgroup cab. Manado Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. FIFGROUP Cab. Manado dikatakan tidak berpengaruh, ditunjukkan dari hasil koefisien determinasi dimana faktor lain lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja. Faktor lain yang dimaksudkan merupakan fackor yang tidak diteliti oleh peneliti. 2). Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. FIFIGROUP Cab. Manado”.

“Satria Nuri Sandi Mochammad Al Musadieg Moehammad Soe’oed Hakam (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi.

Studi pada karyawan PT. Telkom Kandatel Malang. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,946 > 2,92$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,828. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian sikap dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja sebesar 82,8%”.

“Cindy Rahmawati (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Cabang Blitar. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan sebesar nilai Sig. $F < \alpha = (0,000 < 0,05)$, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $27,654 > 2,802$. Secara parsial variabel kesesuaian pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar $= (0,032 < 0,05)$. Secara parsial variabel kesesuaian ketrampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar $= (0,029 < 0,05)$. Secara parsial variabel kesesuaian sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar $= (0,027 < 0,05)$. Variabel kesesuaian sikap mempunyai pengaruh yang paling kuat dan dominan terhadap prestasi kerja karyawan”.

“Maristiana Ayu (2013) melakukan penelitian tentang Analisis pengaruh motivasi dan penempatan pegawai terhadap semangat kerja pada Dinas Tata Kota Bandar Lampung. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,165 > 2,000$), maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan penempatan pegawai terhadap semangat kerja pada Dinas Tata Kota, Kota Bandar Lampung”.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

“Objek penelitian ini adalah PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang Jl. Mayor Zen, Kec. Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30118”.

Populasi dan Sampel

“Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sebanyak 238 Karyawan, Sedangkan penentuan pengambilan jumlah responden (sampel) dilakukan melalui random sampling karena sample yang di gunakan penulis harus lebih dari 238 responden. Dan dari 238 sampel tersebut semua di gunakan untuk pengambilan sampel”.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data primer

“Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini serta wawancara langsung dengan perawat dan kepala ruangan”.

b. Data sekunder

“Data Sekunder dalam penelitian ini di dapat dari dokumen-dokumen, buku, literatur, artikel, serta situs di internet”.

Metode Pengumpulan Data

“Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui :

- a. Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencatat dokumen dan arsip yang ada pada objek penelitian yang ada hubungannya dengan permasalahan yang ingin diteliti.
- b. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan mencari referensi yang dianggap relevan dengan penelitian yang di bahas”.
- c. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Metode Analisis Data

“Data kualitatif ini didapat dengan memberikan scoring terhadap jawaban dan kuisisioner menurut skala likert (Sugiyono 2013:123) dengan ketentuan jawaban pegawai dikelompokkan atas sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kualifikasi score jawaban dengan ketentuan sebagai berikut” :

Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Uji Instrumen

Uji Validitas

“Uji validitas item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas metode korelasi pearson, yaitu mengorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r table pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai positif dan r hitung > r tabel maka item dinyatakan valid, sedangkan jika r hitung < r table maka item dinyatakan tidak valid (Priyatno,2012)”.

Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas teknik Cronbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,7 (Ghozali, 2012)”.

Analisis Regresi Linier Berganda

“Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisis Pelatihan (X1), Supervisi (X2) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y) digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus” :

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2+e$$

Keterangan

Y= Penempatan

a=Konstanta

X1= Prestasi

b= Koefisien regresi

X2= Supervisi

e= Error item

Analisis Koefisien Korelasi

“Analisis korelasi adalah hubungan linier antara dua variabel atau lebih dari hasil pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono, 2010 : 248). Dalam hal ini perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS 22”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

“Dari kuisisioner yang telah diisi oleh 238 responden diperoleh data pribadi identitas responden. Penyajian data mengenal identitas responden akan memberikan gambaran tentang keadaan diri dari para responden, yaitu meliputi jenis kelamin, pendidikan dan juga jabatan pekerjaan”.

Tabel 4.5

Tabel Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki-laki	212	89.075%
Perempuan	26	10.92%
Jumlah	238	100%

Sumber : Diolah dari data primer

“Berdasarkan tabel 4.5 di atas bahwa jenis kelamin laki- laki dominan yaitu sebesar (89.075%), hal ini dikarenakan pada umumnya jenis pekerjaan di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang membutuhkan tenaga kerja pria, karena di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang membutuhkan tenaga yang kuat yang mampu dalam stamina yang kuat. Seperti bekerja di bagian operator, pengembangan fasilitas, dan peningkatan kapasitas produk. Sehingga bisa mengoprasikan pabrik secara maksimal dan mampu mendongkrak produksi pupuk urea sesuai dengan target yang di harapkan”.

“Sedangkan jumlah karyawan wanita lebih sedikit yaitu berjumlah (10.92%) dikarenakan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang membutuhkan dan menekankan tenaga kerja yang mampu dalam tekanan. Karyawan wanita bekerja hanyalah di bagian- bagian tertentu saja, seperti di bagian personalia, costumer service dan juga Public Relation. perusahaan menempatkan wanita di bagian personalia dikarenakan bahwa kaum wanita lebih memiliki pengertian di bandingkan laki-laki. selain itu karyawan wanita juga dinilai lebih peka serta memiliki empati yang cukup kuat. Selain personalia karyawan wanita juga di tempatkan di bagian costumer service dikarenakan di butuhkan kesabaran yang tinggi karena akan berhubungan dengan konsumen. Selain di bagian personalia dan costumer service. karyawan wanita di tempatkan juga di bagian Public Relation karena karyawan wanita dianggap pandai dalam berkomunikasi dan juga karyawan Wanita dinilai memiliki kemampuan verbal dan persuasi yang lebih di bandingkan pria”.

Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
S1	82	34.45%
S2	14	5.88%
D3	24	10.08%
SLTA	117	49.15%
SD/MI	1	0.42
Jumlah	238	100%

“Berdasarkan karakteristik responden, dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden dengan pendidikan SLTA Sebanyak 117 orang (49.15%), hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang ditempuh oleh Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang mayoritas berpendidikan SLTA /Sederajat. yang berarti PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang membutuhkan lebih banyak karyawan yang memiliki skill dan berwawasan tinggi dalam berkerja. PT. Perk Sedangkan kreteria pendidikan terkecil pada pendidikan SD/MI sebanyak 1 orang (0,42) hal ini terjadi karena PT. Pusri juga membutuhkan tenaga kerja yang tidak memiliki pendidikan tinggi (rendah) seperti Satpam”.

Uji Validitas dan Reliabilitas

“Uji ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari pengguna instrument. Bila data yang diperoleh kurang valid dan reliabel akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Ada dua prosedur pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas dan validitas yaitu” :

Pengujian reliabilitas secara konsistensi internal (internal consistency) dengan cronbach alpha.

Uji validitas data dengan uji korelasional antar skor masing-masing butir dengan skor total.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas dan Validitas

Uji Validitas Variabel X

Correlations

Pernyataan	R – hitung	R – table	Hasil
P1	0,714	0,4329	Valid
P2	0,675	0,4329	Valid
P3	0,802	0,4329	Valid
P4	0,868	0,4329	Valid
P5	0,839	0,4329	Valid
P6	0,842	0,4329	Valid
P7	0,811	0,4329	Valid
P8	0,759	0,4329	Valid
P9	0,731	0,4329	Valid
P10	811	0,4329	Valid
P11	0,759	0,4329	Valid
P12	0,839	0,4329	Valid

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 22 (2019)

Table 4.2

Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	R – hitung	R – table	Hasil
P1	0,743	0,4329	Valid
P2	0,720	0,4329	Valid
P3	0,771	0,4329	Valid
P4	0,768	0,4329	Valid
P5	0,785	0,4329	Valid
P6	0,819	0,4329	Valid
P7	0,713	0,4329	Valid
P8	0,583	0,4329	Valid
P9	0,609	0,4329	Valid

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 22(2019)

Uji Reabilitas

“Reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data semua. Pengujian dengan cronbach’s Alpha yang digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan masing-masing kuesioner variable. Metode pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah metode Alpha Cronbach (a) Koefisien Alpha Cronbach menunjukkan bahwa sejauh mana konsistensi responden dalam menjawab kuesioner atau instrument yang dinilai. Suatu instrument dikatakan reliable apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60”.

Berikut ini merupakan hasil uji reabilitas pada table di bawah ini:

Table. 4.3

Uji Realibilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	13

Sumber Data : hasil uji SPSS22 (2019)

Tabel 4.4

Uji Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	10

Sumber Data : hasil uji SPSS22 (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel nilai cronbach alpha > 0,60 sehingga semua pertanyaan disetiap variabel dinyatakan reabilitas.

Batasan Penelitian

Sebelum menentukan batasan penelitian dilakukan langkah-langkah untuk mencari nilai kelas, range, dan interval dari tabulasi hasil kuisisioner. Rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

Menentukan jumlah kelas (K) yang dikehendaki dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,322 \log n \\
 &= 1 + 3,322 \log 26 \\
 &= 1 + 3,322 (1,414) \\
 &= 1 + 4,700 \\
 &= 5,700 \\
 &= 6 \text{ (pembulatan)}
 \end{aligned}$$

Menentukan nilai range (R) dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R &= H \text{ (nilai tertinggi)} - L \text{ (nilai terendah)} \\
 &= 5 - 1 \\
 &= 4
 \end{aligned}$$

Menentukan nilai interval (i) dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 i &= \text{Range} / \text{Kelas} \\
 &= 4 / 6 \\
 &= 0,666
 \end{aligned}$$

“Berdasarkan hasil rumusan yang telah didapatkan sebelumnya, maka penulis mengelompokkan jawaban responden berdasarkan batas-batas penelitian sebagai berikut” :

Tabel 3.

Batasan penelitian

Batasan	Keterangan
1,00-1,66	Sangat Tidak Baik (STB)
1,67-2,33	Tidak Baik (TB)
2,34-3,00	Kurang Baik (KB)
3,60-3,66	Cukup (C)
3,67-4,33	Baik (B)
4,34-5,00	Sangat Baik (SB)

“Dari nilai rata - rata keseluruhan jawaban pernyataan pada variabel penempatan kerja yaitu 4,19 dapat di tarik kesimpulan bahwa penempatan kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sudah baik”.

“Sedangkan padavariabel prestasi kerja dapat di simpulkan bahwa Dari nilai rata - rata keseluruhan jawaban pernyataan pada variabel prestasi kerja yaitu 4,12 dapat di tarik kesimpulan bahwa penempatan kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sudah baik”.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	2.483	.293		8.484	.000
	PENEMPATAN	.380	.070	.335	5.462	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22

Berdasarkan table tersebut, di dapatkan persamaan regresi linier sederhana

$$Y = a + b x + e$$

$$Y = 2.483 + 0,380 x_1$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (prestasi kerja karyawan)

x = Variabel independen (penempatan kerja)

e = Variabel pengganggu

persamaan regresi sederhana tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 2.483 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel atau nilai Penempatan kerja nol maka Prestasi kerja sebesar 2.483.

Koefisien variabel Penempatan kerja (X) sebesar 0,380 artinya menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan variabel Penempatan (X) sebesar 1% maka mengakibatkan peningkatan atau penurunan Prestasi kerja (Y) sebesar 0,38%.

Koefisien Determinasi

“Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable X terhadap Y dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi dapat di lihat pada table di bawah ini” :

Tabel 4.11

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,387a	,150	,146	3,62276

Predictor (constant), Penempatan kerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS Versi 22

“Dari hasil pengolahan diatas dapat diketahui bahwa pengaruh dari variable penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 15% mempengaruhi prestasi kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 85 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini”.

Berdasarkan hasil pengolah data diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini bisa di lihat dari kuesioner pernyataan jumlah tertinggi dari kedua variabel yaitu variable penempatan kerja dan prestasi kerja”.

“nilai jawaban tertinggi Dari pernyataan pada variable penempatan (X) terdapat nilai rata – rata yaitu 4,19 yaitu terdapat pernyataan pada point ke 5 “Pengalaman kerja saya sebelum diperusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan” pernyataan 9 “Prilaku saya di perusahaan sangat

baik” dan pernyataan 12 “Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai”. Dan pada variabel prestasi (Y) terdapat nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.12 pernyataan tersebut terdapat pada point ke 1 “Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan”. Dari pernyataan variabel penempatan dan prestasi kerja menunjukkan bahwa perilaku karyawan di perusahaan sangat baik, selalu menjaga hubungan baik sesama pegawai, dan Pengalaman kerja yang sudah sesuai dengan perusahaan. Sehingga mengakibatkan karyawan tersebut jarang melakukan kesalahan. Dan dengan penempatan kerja yang baik sesuai dengan pengalaman sebelumnya, maka karyawan tersebut bisa melakukan pekerjaan dengan benar dan akurat sehingga bisa meningkatkan prestasi kerja meningkat”.

Jadi dapat di simpulkan dari kedua variabel penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang sudah tergolong baik. Hal ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Sastrohadiryo” (2003:138) bahwasanya Penempatan kerja adalah menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian. Dan menurut Sutrisno (2009:149), bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

“Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang di lakukan Pebri Yusani (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Karet Batu Raja”.

Simpulan

Kesimpulan

“Dari hasil pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga hipotesis menerima ha”.

6. REFERENSI

- [1] Ayu, Maristiana, 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Tata Kota Bandar Lampung.
- [2] Flippo, Edwin, 2013. Manajemn Personalia Pt. Gelora Askara Pratama, Jakarta.
- [3] Hasibuan, Malayu S. P., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- [4] [Http:Www.Pusri.Co.Id](http://www.pusri.co.id) (Diakses Pada Tanggal 24 Mei 2019).
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- [6] Marihot, Hariandja. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Pt. Grasindo.
- [7] Nurhasanah. 2015. Pengaruh Motivasi Belajar Pada Model Pembelajaran Cooperative Integrated Reading And Composition (Circ) Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas Xi Ips 1 Pada Mata Pelajaran Sejarah Di Sma Negeri 1 Sendangagung Tahun Ajaran 2015.
- [8] Pt Pupuk Sriwidjaja. _____. Buku Panduan Penempatan Kerja Karyawan Pt. Pupuk Sriwidjaja. Palembang.

- [9] Rivai, Veithzal., Dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- [10] Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- [11] Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2, Jakarta, Pt. Bumi Aksara.
- [12] Suwatno, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis , Cv. Alfabeta, Bandung.
- [13] Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [14] Sagala, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Semarang.
- [15] Sumanti, C.H, Irene, Et Al. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt.Fifgroup Cab.Manado. Jurnal Admimistrasi Bisnis Vol. 6 No. 1.
- [16] Sandi, Satria, Nuri, Et Al. 2015. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Kandatel Malang.
- [17] Sulistyastuti. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-Masalah Sosial. Yogyakarta: Gava Media.
- [18] Sugiyono, 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: Alfabeta).
- [19] Yuniarsih, Tjutju., Dan Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung :Alfabetha.
- [20] Yulizar, Benni, 2014. Hubungan Penempatan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

***PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI PT. CAHAYA MURNI SRIWINDO
PALEMBANG***

Lian Noviyanti¹⁾, Dina Mellita²⁾

1)Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email : liannoviyanti1995@gmail.com

2)Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email : dinamellita@binadarma.ac.id

Abstract

The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Organizational Commitment at PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang. Lian Noviyanti, Nim: 151510234. The purpose of this study was to determine the Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Organizational Commitment at PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang. As for the samples in this research are employees of PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang, which has a sample of 108 employees. Analysis of the data used is Multiple Linear Analysis. From the results of the study it can be seen that the organizational culture variable significantly influences the organizational commitment with t count 2.825 and the significance level is 0.006. And job satisfaction variables significantly influence organizational commitment with a t count of 10.999 and a significance level of 0.000. That means job satisfaction has more influence than organizational culture on organizational commitment. While organizational culture and job satisfaction have a relationship of 53.7%, the rest is influenced by other factors not examined in this study. In the F test it can be seen that the F count > F table is $60.956 > 0.187$ in other words that Organizational Culture and Job Satisfaction influence jointly on Organizational Commitment at PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan adanya peran sumber daya manusia yang baik, karena dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Dengan adanya sumber daya manusia adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi dan bagian penting dalam berdirinya perusahaan yang sukses. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik (Koesmono, 2013:9).

PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang furniture dari plastik dan berkomoditas busa sejak tahun 1981. PT. Cahaya Murni Sriwindo ini mempunyai visi yaitu Perusahaan Furniture yang berkarya unggul dalam berbagai aspek untuk memberikan kepuasan bagi Pelanggan Karyawan, Pemegang Saham, Negara dan Masyarakat.

Dimana misi mereka bertekad menjadi Perusahaan Furniture yang memimpin pasar dan memiliki citra positif serta kondusif bagi semua pihak sehingga diakui sebagai asset nasional.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan kesadaran karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang terhadap budaya organisasi yang ada sangat diterima oleh karyawan, walaupun belum sepenuhnya dilakukan dengan baik karena masih ada saja karyawan yang melanggar peraturan yang ada, namun dari pihak perusahaan sangat tegas dalam memberlakukan punishment kepada karyawan. Mengenai kepuasan kerja yang di rasakan, karyawan sangat merasa puas dengan rekan kerja, kesempatan promosi, supervisi dan gaji yang diterimanya, namun ada beberapa karyawan yang justru kurang puas dengan pekerjaannya sendiri dikarenakan kemampuan dan pengetahuannya tentang pekerjaannya. Sedangkan mengenai komitmen organisasi, karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan aturan yang ditetapkan perusahaan, dan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan sangat kuat. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara persial terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang?

Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara persial terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang?

Apakah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang?

KAJIAN LITERATUR

Teori Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memiliki organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan organisasi tersebut (Robbins dan Judge dalam Zelvia , 2015).

Dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama.

Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan dalam menghadapi sesuatu tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak (Edison dkk, 2016:119).

Colquitt, Le Pine, dan Wesson (2009 : 547) menjelaskan, bahwa budaya organisasi merupakan berbagai pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Dengan kata lain, berbagai pengetahuan yang diinternalisasi oleh pimpinan organisasi kepada seluruh anggota organisasi mengenai aturan, norma dan nilai-nilai sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

Teori Kepuasan Kerja

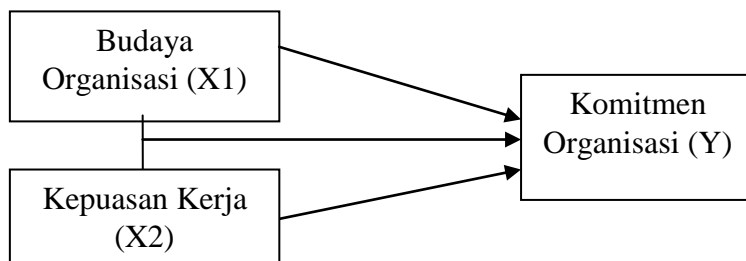
Luthans (2011:243) menyatakan bahwa : Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menuru Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:856) pengertian kepuasan kerja adalah Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi yang menggambarkan perasaan dan seseorang apakah ia senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

Kerangka Berpikir

Untuk memahami lebih jelas mengenai kerangka berpikir yang telah diuraikan maka terdapatlah paradigm penelitian yang dapat dilihat dalam gambar di bawah ini :



Gambar 2.1 Pengaruh Variabel X dan Variabel Y

Keterangan :

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang

H2: Ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang

H3: Ada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang

METODE PENELITIAN

Teknis Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam populasi, karena datanya kuantitatif maka teknik analisis data menggunakan metode statistic yang suda tersedia (Sugiyono, 2016:243).

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel independen adalah budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2)

Dalam penelitian ini variabel dependen adalah komitmen organisasi (Y)

Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
1.	Budaya Organisasi (X1) Edison dkk (2016:119)	Budaya merupakan suatu mencairkan meleburkan budaya dan perilaku tiap individu yang sebelumnya ke sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu tujuan tertentu.	Kesadaran diri keagresifan kepribadian performa Orientasi Tim	Kepuasan atas pekerjaannya Mengembangkan diri dan kemampuan Menaati peraturan Penuh inisiatif dan berusaha untuk menyelesaikan Menetapkan rencana Saling menghormati Saling membantu Saling menghargai perbedaan pendapat Mengutamakan kualitas Selalu berinovasi Efektif dan efisien Tugas dilakukan dengan diskusi Permasalahan Gaji/upah Keamanan kerja Kondisi kerja Status Kebijakan organisasi Mutu teknik pengawasan Interaksi antar pegawai Pengakuan Tanggung jawab Prestasi Pekerjaan itu sendiri Kemungkinan untuk
2.	Kepuasan kerja (X2) Luthans (2011:243)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang	Ekstrinsik Intrinsik	

<p>3. Komitmen Organisasi (Y) Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015).</p>	<p>Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.</p>	<p>Komitmen afektif</p> <p>Komitmen berkelanjutan</p> <p>Komitmen normatif</p>	<p>berkembang Kemajuan Keinginan berkarir Rasa percaya Pengabdian Kecintaan pegawai Keinginan bertahan dengan pekerjaannya Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi Keterikatan pegawai Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan Kesetiaan Kebahagiaan Kebanggaan bekerja</p>
--	---	--	---

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang yang berjumlah 158.

Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi pada penelitian ini yaitu menggunakan rumus Isaac dan Michael. Rumus Isaac dan Michael ini telah diberikan hasil perhitungan yang berguna untuk menentukan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah 158 orang karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang. Maka perhitungannya dengan menggunakan taraf kesalahan yaitu 5% adalah sebagai berikut :

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Rumus Sampel Isaac dan Michael

s = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

λ^2 = Chi Kuadrat, dengan dk = 1, taraf kesalahan 1%, 5% dan 10%

d = 0,05

P = Q = 0,5

Berdasarkan rumus di atas maka dapat dilihat berdasarkan hasil penentuan sampel Isaac dan Michael dibawah ini yaitu hasil penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5% :

$$\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q$$

$$S = \frac{d^2 (N-1) + \lambda^2 N \cdot P \cdot Q}{(0,05) \cdot (158-1) + 3,481 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$= \frac{137,4995}{1,26275}$$

$$= 108,44142$$

Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa jumlah populasi 158 orang maka dihasilkan sampel 108 orang dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Hasil penelitian yang bagus jika besarnya sampel mendekati jumlah populasi yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Berikut ini adalah hasil statistik deskriptif yang diolah dengan menggunakan SPSS 23.00:

Tabel Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO_TOTAL	108	54	104	76,50	11,935
KK_TOTAL	108	60	113	82,47	12,940
KO_TOTAL	108	51	91	69,15	8,476
Valid N (listwise)	108				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2019.

Berdasarkan hasil tabel statistik deskriptif diatas dapat dilihat bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai terendah sebesar 51 dengan tingkat penyebarannya sebesar 8,476. Sedangkan yang mempunyai nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah variabel Kepuasan Kerja sebesar 60. Namun, tingkat penyebarannya rendah di dibandingkan dengan variabel Budaya Organisasi yang mempunyai standar deviasi sebesar 11,935.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan maka instrumen tersebut perlu di uji validitas dan reliabilitasnya dengan melakukan uji coba kuesioner pada 108 orang responden.

Hasil Uji Validitas

Untuk Variabel Budaya Organisasi mempunyai 24 pernyataan instrument yang mempunyai nilai r tabel sebesar 0,187. Untuk Variabel Kepuasan Kerja mempunyai 26 pernyataan instrument yang mempunyai nilai r tabel sebesar 0,187. Untuk Variabel Komitmen Organisasi mempunyai 20 pernyataan instrument yang mempunyai nilai r tabel sebesar 0,187. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi lebih besar dari r tabel yang berarti bahwa semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	r tabel	Crobanch Alpha	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	0,6	0,849	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,6	0,894	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0,6	0,843	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23.00, 2019

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai nilai r tabel lebih besar dari cronbach alpha. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan valid.

Analisis Regresi Linier Berganda Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,939	,281		3,344	,001
TOTAL_BO	,162	,057	,190	2,825	,006
TOTAL_KK	,631	,057	,741	10,999	,000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2019.

Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

$$Y = 0,939 + 0,162 X_1 + 0,631 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 0,939 artinya jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) nilainya adalah 0, maka Komitmen Organisasinya adalah 0,939.

Variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai regresi linier berganda sebesar 0,162 artinya jika variabel bernilai tetap 1% maka komitmen organisasi bernilai 0,162

Variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai regresi linier berganda sebesar 0,631 artinya jika variabel bernilai tetap 1% maka kepuasan kerja bernilai 0,631

Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733a	,537	,528	,29104

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23.00, 2019

Berdasarkan tabel model summary diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 53,7% dan sisanya (100% - 53,7% = 46,3%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis Koefisien Korelasi

Untuk koefisien korelasi dapat dilihat dari tabel model summary pada kolom R pada tabel diatas yaitu sebesar 0,737. Bila di intepretasikan ke tabel intepretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono, maka dapat diketahui bahwa hubungan yang terjadi adalah memiliki hubungan atau keeratan yang kuat dikarenakan nilai 0,737 termasuk ke dalam interval koefisien pada tabel dibawah ini (0,60-0,799) yaitu kuat.

Uji t (Parsial)
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,939	,281		3,344	,001
	BO_TOTAL	,162	,057	,190	2,825	,006
	KK_TOTAL	,631	,057	,741	10,999	,000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23.00, 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

Diketahui nilai thitung variabel budaya organisasi sebesar 2,825 dan nilai ttabel sebesar 1,982. Maka karena nilaithitung > ttabel artinya variabel budaya organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Diketahui nilai thitung variabel kepuasan kerja sebesar 10,999 dan nilai ttabel sebesar 1,982. Maka karena nilaithitung > ttabel artinya variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Uji F (Simultan)
ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,327	2	5,163	60,956	,000b
	Residual	8,894	105	,085		

Total	19,221	107			
-------	--------	-----	--	--	--

Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan kedalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima secara simultan dapat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y). Diketahui Uji F terlihat bahwa F hitung $>$ F tabel yaitu $60,956 > 0,187$ dengan kata lain bahwa Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi.

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Mempunyai Pengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan dengan nilai koefisien 0,108 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y). Jika variabel budaya organisasi di tingkatkan, maka komitmen organisasi akan bertambah sebesar 0,108. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat juga komitmen organisasi PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

Tentang unsur-unsur budaya organisasi yang dapat dijadikan sebagai pedoman/pola keyakinan yang dianut oleh anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku dan budaya organisasi sebagai unsur pewarisan budaya kepada anggota-anggota baru, serta dijadikan sebagai pedoman menyelesaikan permasalahan organisasi termasuk pada kualifikasi kuat.

Kepuasan Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan dengan nilai koefisien 0,000 dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y). Jika variabel kepuasan kerja di tingkatkan, maka komitmen organisasi akan bertambah sebesar 0,000. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja, maka semakin meningkat juga komitmen organisasi PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi, demikian sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang diukur dengan beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawasan rekan kerja menunjukkan telah dikelola dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penilaian karyawan, manajer yang bersedia mendengarkan setiap saran, rekan kerja yang selalu mendahulukan kepentingan bersama serta kesempatan karyawan untuk dipromosikan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, perusahaan telah memberikan gaji yang adil kepada seluruh karyawan sehingga menumbuhkan kepercayaan karyawan untuk tetap setia pada perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

Variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai koefisien determinasi sebesar 0,162 artinya jika variabel bernilai tetap 1% maka akan mengalami penurunan.

Variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai koefisien determinasi sebesar 0,631 artinya jika variabel bernilai tetap 1% maka akan mengalami peningkatan.

REFERENSI

Colquitt, Le Pine and Wesson. 2009. *Organizational Behaviour Improving Performance and Commitment in the Work Place*. Boston: Mc. Graw. Hill Companies.

Edison, Emron, Yohni, Anwar, dan Imas Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.

Koesmono, H.Teman. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Universitas Khatolik Widya Mandala, Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No.2, September 2005 :171-188.

Luthans, Fred. 2011. *Organization Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*, Alfabeta, Bandung.

Veithzal Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN INDUSTRI FARMASI DI BURSA EFEK INDONESIA

M Nabhan Shauman Velayadi¹, Dina Mellita², Desi Kusmindari³

Fakultas Ekonomi dan Teknik Industri, Universitas Bina Darma (M. Nabhan SV)

Email : mnsvnbhan@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Bina Darma (Dina Mellita)

Email : dinamellita@binadarma.ac.id

Fakultas Teknik Industri, Universitas Bina Darma (Desi Kusmindari)

Email : desichristafora@binadarma.ac.id

Abstrak

Situasi perekonomian di Indonesia sekarang ini membawa dampak persaingan yang semakin ketat diberbagai bidang industri. Salah satunya didalam Industri Farmasi ternyata terdapat berbagai masalah yang di hadapi dimana menyebabkan terjadi fliktuasi harga saham pada kegiatan perdagangan saham dari laporan bursa efek Indonesia. Fluktuasi harga saham yang terjadi banyak dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya dipengaruhi oleh nilai current ratio dan return on equity (ROE). Maka dalam penelitian ini ditetapkan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan nilai current ratio dan return on equity (ROE) terhadap harga saham. Penelitian ini menggunakan metode asumsi klasik melalui uji normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi kemudian diteruskan dengan metode hipotesis melalui uji koefisien determinan R, uji F dan uji T. Sumber data penelitian ini diperoleh melalui situs resmi BEI dan website resmi perusahaan industri farmasi, tentang nilai current ratio dan ROE. Hasil Penelitian yaitu Nilai variabel (X1) current ratio dan variabel (X2) ROE jika secara simultan atau digabungkan akan memiliki dan memberikan pengaruh terhadap nilai variabel dependent (Y) harga saham, dengan besar pengaruh yang diberikan sebesar 20 %. Dan secara parsial, jika nilai variabel current ratio (X1) dan ROE (X2) dipisahkan atau diparsialkan, maka hanya (X2) yang memberikan pengaruh terhadap variabel dependet (Y).

Kata Kunci : current ratio, return on equity (ROE), dependent, Kinerja Karyawan, slovin

Abstract

The current economic situation in Indonesia has brought about tougher competition in various industries. One of them is in the Pharmaceutical Industry, it turns out that there are a variety of problems faced which cause stock price fluctuations in the stock trading activities of the Indonesia stock exchange report. Stock price fluctuations that occur are influenced by many things, one of which is influenced by the value of the current ratio and return on equity (ROE). So in this study set the goal to find out how much influence is given the value of current ratio and return on equity (ROE) on stock prices. This study uses the classical assumption method through tests of normality, multicollinearity, heteroscedasticity and autocorrelation then proceed with the hypothesis method through the determinant coefficient R test, F test and T test. The

source of the research data was obtained through the BEI official website and the official website of the pharmaceutical industry company, about the value current ratio and ROE. The results of the study are the variable value (X1) current ratio and variable (X2) ROE if simultaneously or combined will have and give effect to the value of the dependent variable (Y) of the stock price, with a given influence of 20%. And partially, if the values of the current ratio (X1) and ROE (X2) are separated or predicted, only (X2) gives an influence on the dependent variable (Y).

Key words : current ratio, return on equity (ROE), dependent

PENDAHULUAN

Situasi perekonomian di Indonesia sekarang ini membawa dampak persaingan yang semakin ketat diberbagai bidang industri. Untuk itu perusahaan harus dapat menghadapi persaingan yang ketat dalam bidang industrinya. Salah satu cara yang dapat diambil yaitu dengan meningkatkan kemampuan internalnya, baik berupa peningkatan teknologi, kualitas produk, kualitas sumber daya manusia, efisiensi biaya, maupun kinerja yang semakin tinggi sehingga memerlukan teknologi yang baik dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

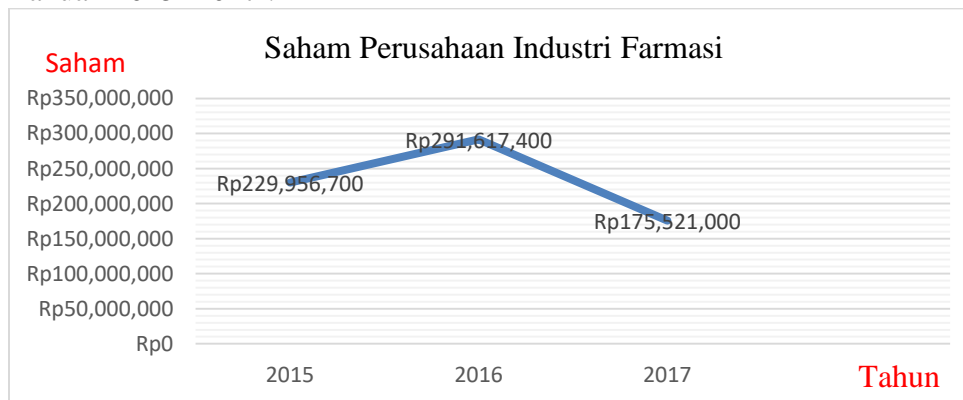
Laporan keuangan merupakan suatu informasi yang menggambarkan kondisi suatu perusahaan, dimana selanjutnya yaitu akan menjadi suatu informasi yang menggambarkan tentang kinerja perusahaan.laporan keuangan yang dipublikasikan dianggap penting dalam pengambilan keputusan. Analisis terhadap laporan keuangan merupakan informasi akuntansi ini dianggap penting untuk memahami informasi yang terkandung dalam laporan keuangan tersebut. Pada setiap perusahaan bagian keuangan memegang penting dalam menentukan arah perencanaan perusahaan. Sehingga pihak-pihak yang membutuhkan akan dapat memperoleh laporan keuangan tersebut dan membantunya dalam proses pengambilan keputusan sesuai harapan. Berdasarkan konsep laporan keuangan maka laporan keuangan sangat diperlukan untuk mengukur hasil usaha dan perkembangan perusahaan dari waktu ke waktu untuk mengetahui sudah sejauh mana perusahaan mencapai tujuannya. Bahwa laporan keuangan pada dasarnya merupakan hasil proses akuntansi yang dapat digunakan sebagai alat untuk berkomunikasi anatara data keuangan atau aktivitas suatu perusahaan dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan data atau aktivitas perusahaan tersebut. Sehingga laporan keuangan memegang peranan yang luas dan mempunyai suatu posisi yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan (Irham Fahmi, 2017).

Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melakukan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Seperti dengan membuat suatu laporan keuangan yang telah memenuhi standar dan ketentuan dalam Standar Akutansi Keuangan (SAK) atau pun General Accepted Accounting Principle (GAAP), dan lainnya. Penilaian kinerja setiap perusahaan adalah berbeda-beda karena itu tergantung kepda ruang lingkup bisnis yang dijalankannya. Jika perusahaan tersebut bergerak pada sektor industri farmasi maka itu berbeda dengan perusahaan yang bergerak pada bisnis lainnya (Irham Fahmi, 2017)

Indutri farmasi indonesia masih mengkhawatirkan karena lemahnya penegakan regulasi dan maraknya pemalsuan obat-obatan. Pelaku industri farmasi ini juga mengeluhkan tingginya biaya produksi obat lantaran 90% bahan baku Industri Farmasi masih mengandalkan

bahan baku dari negeri lain (impor). Pada tahun 2014 saja Pertumbuhan Industri Farmasi melambat 8% dengan transaksi Rp. 56 Triliun. Tidak hanya samapi dengan tahun 2015, tahun 2016 Industri Farmasi diharapkan akan bergerak dan tumbuh menjadi industri yang lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya, tapi ternyata keadaannya masih sama. Industri farmasi mengalami penurunan pertumbuhan hingga 8% lagi pada kuartal I tahun 2016, hal tersebut salah satunya dipicu oleh penundaan tender obat Jaminan Kesehatan Nasional. Sehubungan tersebut di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan (LKPP) mengakibatkan produk obat senilai Rp. 1,5 Triliun tidak dapat terjual akibat dari permasalahan tersebut, tetapi permasalahan vaksin yang menghebokan ditahun 2016 masih menjadi kehati-hatian dalam mendistribusikan dan masih menjadi permasalahan yang harus dibenahi di Industri Farmasi. (sumber www.indutri.bisnis.com)

Dengan melihat berbagai isu yang di hadapi didalam Industri Farmasi ternyata menyebabkan terjadi fluktuasi harga saham pada kegiatan perdagangan saham industri tersebut. Berikut ini tabel yang menggambarkan harga saham Perusahaan Sub Sektor Industri Farmasi Tahunan 2015 -2017 :



Gambar 1.1 Saham Perusahaan Industri Farmasi

Rasio likuiditas (liquidity ratio) adalah kemampuan suatu perusahaan memenuhi kewajiban jangka pendeknya secara tepat waktu. Rasio lancar (current ratio) adalah ukuran yang umum digunakan atas solvensi jangka pendek, kemampuan suatu perusahaan memenuhi kebutuhan utang ketika jatuh tempo. Quick ratio (acid test ratio) sering disebut dengan istilah rasio cepat. Rasio cepat adalah ukuran uji solvensi jangka pendek yang lebih teliti dari pada rasio lancar karena pembilangannya mengeliminasi persediaan yang dianggap lancar yang sedikit tidak likuid dan kemungkinan menjadi kerugian. Rasio leverage adalah mengukur seberapa besar perusahaan dibiayai dengan utang. Rasio profitabilitas merupakan rasio ini mengukur efektivitas manajemen secara keseluruhan yang ditunjukkan oleh besar kecilnya tingkat keuntungan yang diperoleh dalam hubungannya dengan penjualan maupun investasi (Irham Fahmi, 2017).

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Industri Farmasi Di Bursa Efek Indonesia”.

Dan berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

Mengetahui apakah variabel current ratio dan ROE berpengaruh terhadap harga saham industri farmasi pada Bursa Efek Indonesia.

Mengetahui apakah variabel tetap memberikan pengaruh jika diuji secara parsial.

METODE

Metode yaitu tahapan yang digunakan dalam sebuah penelitian untuk mengolah dan memecahkan masalah dalam sebuah penelitian, sehingga didapat sebuah hasil akhir penelitian berupa sebuah solusi atau nilai yang diharapkan untuk menjawab tujuan penelitian.

Metodologi Penelitian

Metode pengolahan terhadap data yang telah dikumpulkan dari data dokumentasi Bursa efek Indonesia yaitu data tahun 2015-2017 mengenai current ratio dan ROE sebagai variabel (X) dan data harga saham sebagai variabel (Y)

Dan data yang diperoleh dari baik data primer maupun data sekunder akan diolah dengan menggunakan program SPSS 21, melalui uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan langkah sebagai berikut :

Persiapkan Tabulasi Data Penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda + Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi) dengan SPSS.

Melihat Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji hipotesis (Uji t, Uji F dan uji Koefisien determinasi (R).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Data ini akan menjadi masukan (input) pada tahap pengolahan data. Pada penelitian ini, penulis mendapatkan sumber data untuk penelitian ini menggunakan sumber data sekunder. Sumber data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung. Sumber data penelitian ini diperoleh melalui situs resmi BEI yaitu www.idx.co.id dan website resmi perusahaan industri farmasi yang ada, mengenai nilai current ratio dan ROE sebagai variabel (X) dan data harga saham sebagai variabel (Y).

Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan software SPSS 21 diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.4 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7311,817	3044,806		2,401	,023		
	Current Ratio (X1)	-831,109	724,915	-,198	-1,146	,262	,996	1,004
	ROE (X2)	71,292	31,468	,390	2,266	,032	,996	1,004

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS21

a. Dependent Variable: Harga Saham (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

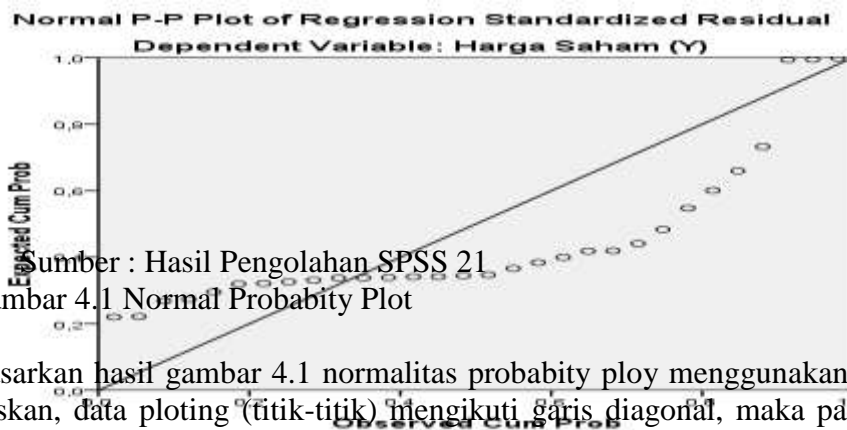
$$Y = 7311,817 - 831,109 X_1 + 71,292 X_2$$

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik yaitu dengan rumus linier regression, dimana untuk mengetahui kelayakan dari model regresi yang digunakan mengukur pengaruh current ratio dan ROE terhadap harga saham. Terdapat tiga tahapan dalam melakukan uji asumsi klasik yaitu melakukan uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas Probabity Plot

Menurut Imam Ghozali (2011: 161) Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21
Gambar 4.1 Normal Probabity Plot

Berdasarkan hasil gambar 4.1 normalitas probabity ploy menggunakan program SPSS 22 dapat dijelaskan, data plotting (titik-titik) mengikuti garis diagonal, maka pada hasil gambar tersebut model regresi berdistribusi normal termasuk dalam syarat uji asumsi klasik.

Uji Multikolonieritas

Menurut Imam Ghozali (2011: 107-108) Tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00.

Tabel 4.5 Tabel Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7311,817	3044,806		2,401	,023		
	Current Ratio (X1)	-831,109	724,915	-,198	-1,146	,262	,996	1,004
	ROE (X2)	71,292	31,468	,390	2,266	,032	,996	1,004

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21
a. Dependent Variable: Harga Saham (Y)

Berdasarkan hasil uji normalitas tabel 4.2 menggunakan program SPSS 22 dapat dijelaskan, diketahui hasil nilai tolerance 0,996 > 0,100 dan nilai VIF 1,004 < 10,00, maka dapat

disimpulkan bahwa nilai tolerance dan VIF tidak ada gejala multikolinieritas termasuk dalam syarat asumsi klasik.

Uji Heteroskedastisitas Glejser

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar bila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastistias dan bila nilai sig > 0,05 maka terjadi heterokedastistias.

Tabel 4.6 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6708,156	2152,432		3,117	,004
	Current Ratio (X1)	588,698	512,456	-,228	-1,246	,223
	ROE (X2)	26,018	22,245	,214	1,170	,252

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan hasil uji glejser tabel 4.3 menggunakan program SPSS 22 dapat dijelaskan, diketahui hasil nilai sig X1 0,223 > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastistias dan nilai sig X2 0,252 > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas termasuk dalam syarat asumsi klasik. Sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel(Y).

Uji Autokorelasi Durbin Watson

Menurut Imam Ghozali (2011: 111) Tidak ada gejala autokorelasi, jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan (4-du).

Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi

Tabel Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,443	,203	,142	7906,439	,711

a. Predictors: (Constant), ROE (X2), Current Ratio (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan program SPSS nilai du dicari pada distribusi nilai tabel durbin Watson berdasarkan k (2) dan N (30) dengan signfikansi 5%.. Du (1,567) < Durbin Watson (0,711) < 4-du (2,433), maka sebagai dasa uji keputusan autokorelasi kesimpulannya tidak ada gejala autokorelasi.

Dari tabel 4.7 dapat diketahui besar variasi variabel dependent yang dipengaruhi oleh variabel independen adalah sebesar 14,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi harga saham.

Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis menggunakan pilihan rumus Linier Regresion yang dilakukan dengan Software SPSS versi 22 yang telah mendukung digunakannya rumus ini. Dari hasil analisis menggunakan Linier Regresion dapat memperoleh hasil uji koefisien determinasi (R^2), uji Statistik F dan uji Statistik T

Uji Koefisien Determinasi R^2

Nilai Adjust R square menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini dihasilkan nilai R square sebagai berikut

Tabel 4.8 Uji (R)Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.449a	.201	.142	7906.439	.711

a. Predictors: (Constant), CURRENT RASIO, ROE

b. Dependent Variable: HARGA SAHAM

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Tabel hasil uji koefisien determinasi (R^2) dengan program SPSS 22, bahwa nilai R square yaitu $0.201 = 20,1\%$ ini menunjukkan bahwa variabel current ratio dan ROE mempengaruhi harga saham sebesar $20,1\%$ dan sisanya $= 100\% - 20,1\% = 79,9\%$ di pengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi yang dilakukan.

Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara bersama-sama variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini untuk menentukan apakah variabel current ratio dan ROE secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap harga saham. Hipotesis dalam uji F ini adalah

H_0 = current ratio dan ROE secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap harga saham

H_1 = current ratio dan ROE secara bersama-sama berpengaruh terhadap harga saham.

Tabel 4.9 ANOVA Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425018038,633	2	212509019,317	3,400	.048 ^a
	Residual	1687818203,533	27	62511785,316		
	Total	2112836242,167	29			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

a. Predictors: (Constant), ROE (X2), Current Ratio (X1)

Berdasarkan hasil tabel 4.6 menggunakan SPSS 22 dapat dilihat bahwa secara simultan variabel independen fhitung sebesar 3,400. Hasil diperoleh $(k ; n - k) = (2 ; 30 - 2) = 2 ; 28 =$ sebesar 3,39. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, dan jika signifikan $> 0,05$ maka H_a diterima. Tabel Anova di atas menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel independen memiliki nilai 0,48 yang berarti lebih dari 0,05 dan fhitung sebesar 3,400 dimana nilai (fhitung $>$ ftabel) $(3,400 > 3,39)$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima,

artinya current ratio, ROE secara simultan atau bersama berpengaruh signifikan terhadap harga saham.

Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini apakah variabel current ratio dan variabel ROE secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel harga saham. Hipotesis dalam uji t ini adalah

Ketentuan Hipotesis dugaan dalam uji t :

Ho diterima = (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

Hi diterima = (X) berpengaruh signifikan terhadap Y

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t pertama :

Ho = diterima dan Hi = ditolak jika nilai t hitung < t tabel atau
jika nilai signifikan > 0,05

Ho = ditolak dan Hi = diterima jika nilai t hitung > t tabel atau
jika nilai signifikan < 0,05

Hasil dari uji T (parsial) yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 22, sebagai berikut :

Tabel 4.10 Uji T(coefficients)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7311,817	3044,806				
	Current Ratio (X1)	-1,146	1,703	-0,673	0,502	0,998	1,004
	ROE (X2)	2,266	0,832	2,724	0,008	0,998	1,004

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.7 menggunakan program SPSS 22 dapat dijelaskan :

Berdasarkan nilai signifikan, dari tabel 4.7 diperoleh nilai signifikan 0,262 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Current ratio (X1) tidak berpengaruh positif terhadap variabel harga saham (Y).

Berdasarkan nilai signifikan, dari tabel 4.7 diperoleh nilai signifikan 0,032 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ROE (X2) berpengaruh positif terhadap variabel harga saham (Y).

Berdasarkan nilai t, diketahui nilai X1 thitung sebesar -1,146 < ttabel 1,703 yang didapat dari (ttabel = n-k-1), sehingga dapat diketahui bahwa variabel current ratio (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel harga saham (Y), artinya Ho diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan nilai t, diketahui nilai X2 thitung sebesar 2,266 > ttabel 1,703 yang didapat dari (ttabel = n-k-1), sehingga dapat diketahui bahwa variabel ROE (X2) berpengaruh terhadap variabel harga saham (Y), artinya Ho tolak dan Ha diterima.

Analisis Hasil

Analisa hasil penelitian merupakan tahapan selanjutnya yang harus dilkakukan setelah melakukan pengolahan data. Adapun hasil analisis yaitu sebagai berikut :

Hasil Uji Statistik (Regresi Linier Berganda)

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 7311,817 - 831,109 X_1 + 71,292 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa variabel current rasio (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependent (Y), karena memiliki nilai minus sebesar -831,109. Dan ROE (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel harga saham sebesar 71,292. Setiap penambahan satu satuan variabel ROE (X_2) akan menambah variabel harga saham sebesar 71,292. Nilai intercept pada persamaan tersebut adalah 7311,817, hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai $x = 0$ maka nilai variabel harga saham adalah 7311,817.

Kelayakan Data X_1 , X_2 , Terhadap Y dari Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan output dari uji asumsi klasik dengan program SPSS 22 di dapatkan bahwa nilai residual yang merupakan nilai variabel X_1 (current rasio) dan X_2 (ROE) yang memberi pengaruh terhadap nilai variabel Y (harga saham) dalam analisis regresi linear berganda pada penelitian ini terpenuhi, terdistribusi secara normal dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya dan tidak terdapat multikolinearitas. Layaknya data juga diperkuat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y . Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedesitas

Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y dari Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji hipotesis dengan program SPSS 22 maka di dapatkan output dari hasil pengujian bahwa, output uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel (X_1) current ratio dan variabel (X_2) ROE secara simultan atau sama – sama memberikan pengaruh terhadap dependent (Y) yaitu harga saham dengan besar pengaruh yang diberikan current ratio (X_1) dan ROE (X_2) terhadap harga saham (Y) sebesar 20,1% dan sisanya = $100\% - 20,1\% = 79,9\%$ di pengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi yang dilakukan. Tetapi jika nilai variabel current ratio (X_1) dan ROE (X_2) dipisahkan atau secara parsial, maka hanya variabel ROE (X_2) yang memberikan pengaruh terhadap variabel dependet (Y) harga saham.

Perbandingan Hasil Penelitian dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan :

Variabel (X_1) current ratio variabel, (X_2) ROE secara simulatan atau sama-sama meberikan pengaruh terhadap variabel harga saham (Y) dengan pengaruh yang diberikan current ratio (X_1) dan ROE (X_2) terhdapa harga saham (Y) sebesar 20,1% dan sisanya = $100\% - 20,1\% = 79,9\%$, dipengaruhi oleh faktor lain. Tetapi jika nilai variabel current ratio (X_1) dan ROE (X_2) dipisahkan atau secara parsial, maka hanya variabel ROE (X_2) yang memberikan pengaruh terhadap variabel dependet (Y) harga saham.

Hasil penelitian terdahulu skripsi jurnal terdahulu :

Asnita, tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham Pada Industri Farmasi Di BEI Periode 2008-2010” Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa

variabel current ratio (X1), total asset turn over (X2), debt to assets ratio (X3), return on equity (X4), earning per share (X5), dan price earningratio (X6) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Harga Saham (Y) pada Farmasi BEI, dimana besar pengaruh yang diberikan sebesar 88,20% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dimana yang lebih dominan memberikan pengaruh terhadap harga saham yaitu variabel earning per share (X5).

Dilla Permatasari, tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar DI Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2015” Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel current ratio (X1), debt to equity (X2), dan return on equity (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Harga Saham (Y) pada Farmasi BEI, dimana besar pengaruh yang diberikan sebesar 67,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dimana yang lebih dominan memberikan pengaruh terhadap harga saham yaitu variabel return on equity (X3).

Firman Hidayat, tahun 2016 yang berjudul “Analisis Kinerja Saham Sektor Farmasi Pada Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2012-2014”

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dibandingkan dengan penelitian ini, dapat diketahui bahwa ketika semua variabel (X) diuji secara simultan atau digabungkan, maka variabel (X) yang saling terkait akan memberikan pengaruh terhadap variabel dependent (Y), tetapi ketika semua variabel (X) diuji secara parsial atau dipisahkan maka hanya salah satu variabel (X1) yang akan memberikan pengaruh terhadap variabel dependent (Y). Dan dalam penelitian ini ketika kedua variabel (X) yaitu current ratio dan ROE di uji secara simultan, maka kedua variabel (X) tersebut secara simultan akan memberikan pengaruh. dan ketika di uji secara parsial, maka hanya variabel (X) yaitu nilai ROE yang akan memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel dependent (Y) yaitu harga saham

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini bahwa:

Besar pengaruh yang diberikan current ratio (X1) dan ROE (X2) terhadap harga saham (Y) sebesar 20,1 % dan sisanya = $100\% - 20,1\% = 79,9\%$ di pengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi yang dilakukan.

DAFTAR REFRENSI

- [1] Bursa Efek Indonesia (2019) . Diakses dari <https://www.idx.co.id/>
- [2] Dicky Hidayat (2018). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham BEI. Universitas Brawijaya, Malang.
- [3] Dilla Permatasari (2017). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Sektor Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2015. Universitas Pakuan, Bgor.
- [4] Fahmi Irham, 2017, Analisis Kinerja Keuangan, Bandung: Penerbit Alfabeta. Fahmi Irham, 2017, Pengantar Manajemen Keuangan Teori, Bandung: Penerbit Alfabeta.

- [5] Firman Hidayat (2016). Analisis Kinerja Saham Sektor Farmasi Pada Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2012-2014. Universitas Swadaya, Gunung Jatai.
- [6] Imam Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 20. Semarang. Badan Penerbit Undip.
- [7] Kasmir. 2008. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada. H Any Clorida (2016). Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai Kondisi Keuangan Perusahaan Studi Kasus Pada PT Mustika Ratu Tbk Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2011 – 2014. Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- [8] Maghrfirah Husnul (2016). Faktor-Faktor Sosial Ekonomi Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Wanita Di Aceh. Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh
- [9] Munawir. 2002. Analisis Laporan Keuangan. Edisi kedua. Liberty: Yogyakarta
- [10] Robert. 2016. Analisis Regresi, Jakarta: Penerbit Kecana
- [11] Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [12] Wahyu Anang Candra (2012). Analisa Laporan Keuangan Untuk Mengukur Kinerja Keuangan Pada Perusahaan yang GO Public Di BEI (Skripsi). Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- [13] V. Wiratna Sujarweni. 2014 SPSS untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

***PENGARUH KUALITAS PRODUK KOPI SEMENDO TERHADAP
KEPUASAN KONSUMEN PADA BASKABEAN COFFEE AND ROSTERS
PALEMBANG***

M. Anggi Julian Saputra¹, Muji Gunarto²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

Email: Anggijulian25@gmail.com, Mgunarto@binadarma.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of product quality on customer satisfaction. This research was conducted at Baskabeen Coffee And Rosters (Baskabeen) Palembang. The sample used is consumers Baskabeen Coffee And Rosters (Baskabeen) Palembang as many as 100 respondents. The method used is the Quota sampling method. Data collection through interviews and surveys with a questionnaire as a tool. Types and sources of data used are primary data. The analysis technique used is the technique of data analysis using validity, reliability, and simple linear regression analysis, correlation, and t test. The results of the t-test analysis showed a positive and significant value so that it can be concluded that the quality of the product influences consumer satisfaction. In the future, Baskabeen Coffee And Rosters Palembang should prepare coffee drinks products thoroughly about the choice of coffee drink menu variants to make it more attractive so that consumers are interested in making a purchase.

Keywords: product quality, customer satisfaction

PENDAHULUAN .

Kopi merupakan salah satu hasil komoditi perkebunan yang memiliki nilai ekonomis yang cukup tinggi di antara tanaman perkebunan lainnya dan berperan penting sebagai sumber devisa negara. Jenis kopi yang banyak dibudidayakan yakni kopi arabika (*Coffea arabica*) dan robusta (*Coffea canephora*). Sementara itu, ada juga jenis *Coffea liberica* dan *Coffea congensis* yang merupakan perkembangan dari jenis robusta. Semakin ketatnya persaingan bisnis yang ada, terutama persaingan yang berasal dari perusahaan sejenis, membuat perusahaan semakin dituntut agar bergerak lebih cepat dalam hal menarik konsumen. Sehingga perusahaan yang menerapkan konsep pemasaran perlu mencermati perilaku konsumen dan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pembeliannya dalam usaha-usaha pemasaran sebuah produk yang dilakukan.

Dengan minat masyarakat yang sangat tinggi terhadap kopi membuat bisnis sangat menjanjikan sehingga menimbulkan fenomena dimana banyaknya Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang tumbuh dan berkecimpung dibidang Coffee Shop salah satunya BASKABEAN COFFEE AND ROSTERS (BASKABEAN) yang bertempat di Jln. Binawarga 2, no.629, Rt.34, Rw.002, kelurahan duku, kecamatan ilir timur 2 kota Palembang.

Dalam beberapa temuan yang didapat dari penelitian sebelumnya kualitas produk terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen (Bailia, et, al, 2014 ; Haryanto, 2013 ; Lasander, C, 2013 ; Amanah, D, 2010 ; Rizan dan Andika, 2011 ; Saidani dan Arifin, 2012; Ni Made Sinta Wedarini, 2012 ; Suwarni dan Mayasari, 2011 ; Hidayat, 2009 ; Nugroho, E, 2011). Dan harga berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen (Amanah, D, 2010 ; Nugroho, E, 2011 ; Bailia, et, al, 2014 ; Rondonuwu, 2013 ; Lenzun, et, al, 2014 ; Lasander,

2013). Hasil yang menunjukkan kualitas produk terbukti tidak berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian di dapat dari (Anggraeni.Et al, 2018). Dan harga terbukti tidak berpengaruh positif terhadap keputusan konsumen dalam membeli. (Labi, 2017).

Dengan dilakukannya survey awal, permasalahan yang muncul di Baskabean Coffe And Rosters meliputi kualitas produk kopi semendo (Berupa kuisoner dari 10 responden).

Tabel 1.2 Survei awal kualitas kopi semendo

No	Pernyataan	Opsi Jawaban	
		Iya	Tidak
1	Cita rasa kopi semendo sesuai dengan yang diharapkan	4	6
2	Penyajian varian menu dari kopi semendo menarik	5	5
3	Rasa kopi semendo yang seimbang antara pahit, manis, dan asam	4	6
4	Baskabean Coffe And Rosters memiliki berbagai macam menu dari kopi semendo	3	7
5	Kopi semendo beskabean memiliki profile yang sama dengan produk coffee and roasters lainnya	9	1

sumber : pengolahan data

Dari hasil table 1.2 survei diatas menunjukkan bahwa sebagian konsumen Beskabean Coffee And Roasters Palembang belum merasa puas atau biasa saja terhadap kualitas kopi semendo Besakabean Coffee And Roastres Palembang.

KAJIAN LITERATUR

Kualitas Produk

Kotler dan Keller (2012:316) mendefinisikan kualitas produk adalah kemampuan suatu produk untuk memberikan hasil/kinerja yang sesuai atau melebihi dari apa yang diinginkan konsumen. Segala sesuatu yang dapat ditawarkan ke pasar untuk mendapatkan perhatian, dibeli, digunakan, atau dikonsumsi yang dapat memuaskan keinginan atau kebutuhan. Salah satu nilai utama yang diharapkan oleh pelanggan dari produsen adalah kualitas produk dan jasa yang tertinggi (Kotler dan Amstrong 2012:346)

”

Kepuasan Pelanggan

Menurut suwardi (2011) mendefinisikan kepuasan konsumen atau pelanggan adalah tingkat dimana perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang ia rasakan dibandingkan dengan harapannya. Bila kinerja melebihi harapan mereka akan merasa puas dan sebaliknya bila kinerja tidak sesuai harapan maka akan kecewa.”

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif.

Penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel X (Efektivitas Organisasi) terhadap Y (Produktivitas Kinerja Dosen). Sedangkan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer . Data ini dikumpulkan dengan cara mempelajari masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti serta bersumber dari buku-buku pedoman, literature yang disusun oleh para ahli yang berhubungan dengan masalah yang sedang dianalisis. “Data sekunder dalam penelitian ini berupa gambaran umum tentang konsumen Baskabean Coffee And Rosters Palembang dan data lain-lain.”

Teknik Analisis

Teknik analisis adalah metode yang digunakan untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga informasi data tersebut menjadi mudah untuk dapat dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah yang tentang sebuah penelitian.

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya untuk variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert.

Regresi Linier Sederhana

Menurut Hurriyati dan Gunarto (2019) dalam analisis regresi tersebut, hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen merupakan hubungan linier, dan hubungan ini merupakan statistikal, artinya tidak ada variabel dependen yang asli untuk setiap variabel independen yang diketahui. Apabila nilai variabel dependen dapat diramalkan dengan pasti berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui, dinamakan mempunyai hubungan fungsional. Studi hubungan variabel-variabel ekonomi dan bisnis pada umumnya merupakan hubungan statistikal.

Korelasi

Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif. Korelasi sebagai sebuah analisis memiliki berbagai jenis menurut tingkatannya.

Signifikansi

signifikan dalam penelitian ini adalah tingkat kepercayaan terhadap sebuah hipotesis yang akan menentukan apakah hipotesis tersebut akan diterima atau tidak. Signifikan berhubungan dengan suatu penelitian dan hasil riset.”

Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikatnya. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

Formulasi Ho dan Hi

H0 : $b = 0$, artinya tidak ada pengaruh kualitas produk kopi semendo terhadap kepuasan konsumen pada Baskabean Coffee And Rosters Palembang.

H1 : $b \neq 0$, artinya terdapat pengaruh kualitas produk kopi semendo terhadap kepuasan konsumen pada Baskabean Coffee And Rosters Palembang..

2. Level of signifikan (α) = 0.05

3. Kriteria pengujian :

H0 diterima jika Sig t $\geq 0,05$

H0 ditolak jika Sig t $< 0,05$

Kesimpulan : Menerima atau menolak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :”

Tabel Hasil Uji Validitas

No item	Indikator (r Hitung)		r tabel (df = N-2)	keterangan
	Kualitas produk (X)	Kepuasan konsumen (Y)		
1	0,351	0,551	0,197	VALID
2	0,608	0,544	0,197	VALID
3	0,431	0,531	0,197	VALID
4	0,743	0,387	0,197	VALID
5	0,559	0,515	0,197	VALID
6	0,743	0,395	0,197	VALID
7	0,608	0,544	0,197	VALID
8	0,369	0,473	0,197	VALID
9	0,435	0,492	0,197	VALID
10	0,710	0,442	0,197	VALID
11	0,292	0,440	0,197	VALID
12	0,215		0,197	VALID

Sumber : data primer yang diolah, Agusutus 2019

Dari perhitungan tabel diatas diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, Nilai r-table yaitu 0,197. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap butir pertanyaan diatas dinyatakan Valid.

Hasil Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas Produk	0,6	0,738	RELIABEL
Kepuasan Konsumen	0,6	0,640	RELIABEL

Sumber : data primer yang diolah, Agustus 2019

Dari hasil perhitungan diatas adalah reliabel, jika nilai r hitung lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka dapat dikatakan Reliabel

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,106	,280		7,521	,000
	X total	,456	,074	,529	6,177	,000

a. Dependent Variable: Y total

Sumber : data primer yang diolah, Agustus 2019

ANALISIS KORELASI

Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana dapat diterima apabila Sig. (1-tailed) lebih kecil dari pada 0,05 ,hasil korelasi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Analisis korelasi Sederhana

Correlations		
	X total	Y total
X total Pearson Correlation	1	,529**
Sig. (1-tailed)		,000
N	100	100
Y total Pearson Correlation	,529**	1
Sig. (1-tailed)	,000	
N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : data primer yang diolah, Agustus 2019

Berdasarkan dari tabel diatas didapatkan kesimpulan semua variabel terdapat hubungan terhadap Promosi Penjualan (X2) dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.000

Pengujian Hipotesis Signifikansi

Signifikansi dalam penelitian adalah tingkat kepercayaan terhadap sebuah hipotesis yang akan menentukan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak.”

Uji t (Secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak berpengaruh. Berikut ini pada merupakan hasil uji t (Parsial) sebagai berikut :”

Tabel t (Secara Parsial)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,106	,280		7,521	,000
	X total	,456	,074	,529	6,177	,000

a. Dependent Variable: Y total

Sumber : data primer yang diolah, Agustus 2019

Dari tabel diatas untuk menguji keberartian model regresi untuk variabel menggunakan uji t (parsial) dan didapatkan kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan nilai sig diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05sehinga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas produk (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan konsumen (Y).”

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa kualitas produk berpengaruh terhadap kepuasan konsumen. Dari hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengatur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel 0,197. Untuk sampel sebanyak 100 orang. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid. Dari hasil reliabilitas untuk variabel kualitas produk terhadap kepuasan konsumen masing-masing memperoleh nilai Cronbach’ Alphasebesar 0,738 dan 0,640.karena semua nilai tersebut >0,06, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan reliabel.

Dari hasil regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel kualitas produk (X) sebesar 0,456 dan nilai konstanta sebesar 2,106, berdasarkan nilai tersebut maka diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut $Y=2,106+0,456X$. Artinya apabila variabel kualitas produk (X) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai variabel kepuasan konsumen (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,456. Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana didapatkan kesimpulan bahwa Variabel kualitas Produk (X) terdapat hubungan terhadap kepuasan konsumen (Y) dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.000. Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh Kualitas produk (X) terhadap kepuasan Konsumen (Y) menunjukkan nilai t sebesar 6,177 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menandakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Produk (X) terhadap Kepuasan Konsumen (Y). Ini menunjukkan bahwa terbukti bahwa kulaitas produk (X) Berpengaruh Secara

Signifikan Terhadap Kepuasan Konsumen (Y) terbukti kebenarannya. Kualitas Produk yang sesuai dan diharapkan akan membuat konsumen bertahan dengan produk tersebut karena sesuai dengan daya beli konsumen.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Produk (X) terhadap Kepuasan Konsumen (Y). Kualitas Produk yang sesuai dan diharapkan akan membuat konsumen bertahan dengan produk tersebut karena sesuai dengan daya beli konsumen.

5. DAFTAR RUJUKAN

- Hurriyati R, Gunarto M. (2019) “Metode Statistika Bisnis Untuk Bidang Ilmu Manajemen dengan Aplikasi program SPSS”. Bandung : PT. Refika Aditama
- Kotler, dan Keller. (2012). Manajemen Pemasaran. Edisi 12. Erlangga, jakarta
- Kotler, Philip and Gary Armstrong. 2012. Prinsip-prinsip Pemasaran Edisi. 13. Jilid 1. Erlangga, jakarta
- Suwardi. 2011. Menuju Kepuasan Pelanggan Melalui Penciptaan Kualitas. Pelayanan. Politeknik Negeri Semarang.
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta

ANALISIS KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT.ASTRA INTERNATIONAL TBK AUTO 2000 TANJUNG API API

M. Erwin Syahputra¹⁾, Heriyanto²⁾, Irwan Septayuda³⁾

123Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

Email : erwin.singkong@yahoo.com1), irwan.septayuda@binadarma.ac.id2),
heriyanto@binadarma.ac.id3)

ABSTRACT

In the current business era, competition in the business world is increasingly fierce. This increasingly fierce competition requires business people to be able to maximize the company's performance in order to compete in the market. Companies must strive to understand customer needs and requirements. Companies must try to understand customer needs and the desires of their customers. PT Astra International Tbk - Toyota Sales Operation (TSO) or better known as AUTO 2000 is a sales service network, maintenance, repair and supply of Toyota spare parts whose management is fully handled by PT Astra Internasional Tbk. At present AUTO 2000 is the largest Toyota Main Dealer that controls between 70-80% of Toyota's total sales in the Indonesian territory. Increasing competition, companies must know the factors that influence customer satisfaction in order to make improvements and innovations that can increase customer satisfaction after making a transaction at the 2000 Tanjung Api-Api Automatic Workshop Palembang. The purpose of this study was to determine how much influence the Quality of Service on Customer Satisfaction at PT. Astra Interntional Tbk. Auto 2000 Tanjung Api Api. The results of this study that the level of customer satisfaction on the reliability dimension is the biggest factor that is influenced by the availability of complete workshop equipment with a score of 4.40. The responsiveness dimension is the biggest factor that is influenced by the willingness to provide information to customers with a score of 4.40. The biggest factor of the insurance and guarantee dimensions is influenced by the provision of solutions in solving problems with a score of 4.43. The biggest factor of empathy is influenced by the willingness to accept complaints and provide solutions with a score of 4.57. Dimensions of physical evidence the biggest factor is influenced by cleanliness and comfort of the room with a score of 4.61.

Keywords : Service Quality

PENDAHULUAN

Pada era bisnis di saat ini, semakin bertambah ketatnya persaingan di dunia bisnis. Persaingan semakin ketat ini menuntut pelaku bisnis agar bisa memaksimalkan kinerja perusahaan sehingga bisa bersaing di pasar. Perusahaan harus berusaha keras mempelajari dan memahami keinginan serta kebutuhan dari pelanggannya. Dengan memahami keinginan, kebutuhan serta permintaan pelanggan, akan memberikan masukan penting terhadap perusahaan untuk mempersiapkan strategi pemasaran sehingga dapat menciptakan kepuasan terhadap pelanggannya (Kotler dan Armstrong, 2012: 139).

Tujuan utama perusahaan harus menempatkan orientasi pada kepuasan pelanggan. Hal ini terlihat dari banyaknya perusahaan yang menyertakan komitmen, terhadap kepuasan pelanggan dalam pernyataan misinya, iklan, maupun public relations release. Kunci utamanya perusahaan dalam memenangkan persaingan adalah memberikan kepuasan dan nilai kepada pelanggan melalui penyampaian produk dan jasa yang berkualitas dengan harga yang bersaing. Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencari keuntungan, dalam hal ini adalah laba”.

Laba bisa diperoleh dari para pelanggan dan konsumen, sehingga muncul alasan mengapa pelanggan dan konsumen memilih barang/jasa tertentu dalam tercapainya kepuasan. “Pada saat perusahaan dapat menyediakan kebutuhan yang bisa membuat para konsumen merasa puas”. Maka perusahaan tersebut akan dengan mudah mencapai keuntungan yang diinginkan. faktor yang sangat penting dalam bisnis adalah menciptakan dan juga mempertahankan konsumen Untuk itu agar laba yang diinginkan dapat diperoleh dengan maksimal.

Zeithaml dan Bitner (2010: 75) definisi kepuasan adalah Respon atau tanggapan konsumen mengenai pemenuhan kebutuhan. Salah satu bisnis atau usaha yang juga merasakan ketatnya persaingan saat ini adalah bisnis bengkel reparasi mobil. Persaingan yang semakin ketat tersebut ditandai dengan makin banyaknya bengkel-bengkel bermunculan di kota Palembang.

Persaingan yang ada semakin meningkat,”Perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggannya agar dapat melakukan perbaikan dan inovasi yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan setelah melakukan transaksi di Bengkel Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang”. Adapun data Unit Entry di Bengkel Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang di bulan terakhir :

BULAN	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
U.E	3017	3010	2985	3007	2978	2872

Sumber: Bengkel Auto 2000 Tanjung Api-Api, 2018

Data Hasil Observasi Branch Auto 2000 Palembang Tj. Api-Api

Pernyataan	Skor
Kepuasan terhadap kemudahan dalam menghubungi bengkel	66,67%
Kepuasan terhadap kemudahan mendapatkan jadwal servis	45,78%
Kepuasan terhadap lamanya waktu tunggu sebelum dilayani oleh Service Advisor	55,55%
Kepuasan terhadap penjelasan Service Advisor mengenai pekerjaan dan estimasi lama waktu servis	39,45%
Kepuasan terhadap fasilitas bengkel Toyota	78,88%
Kepuasan terhadap lama waktu yang diperlukan untuk servis kendaraan Toyota	75,33%

Kepuasan terhadap kesesuaian estimasi harga yang diberikan oleh petugas bengkel	55,65%
Kepuasan terhadap pelayanan petugas bengkel selama melakukan servis di bengkel Toyota	35,66%
Kepuasan terhadap kondisi kendaraan setelah servis	65,88%
Kepuasan terhadap hasil servis kendaraan Toyota	79,55%
Kepuasan secara keseluruhan proses servis kendaraan Toyota	65,44%
Akan kembali ke bengkel resmi Toyota tempat melakukan servis	45,57%
Kemungkinan pelanggan untuk merekomendasikan bengkel (tempat melakukan servis) tersebut kepada orang lain	33,77%

Sumber: Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang, 2018

Harapan pelanggan umumnya merupakan perkiraan atau keyakinan pelanggan tentang apa yang akan diterimanya bila mengkonsumsi suatu produk “barang atau jasa”, sedangkan kinerja yang dirasakan adalah persepsi pelanggan terhadap apa yang diterima setelah mengkonsumsi produk. Tujuan utama jasa pelayanan di bidang transportasi dalam memberikan pelayanan adalah tercapainya kepuasan pelanggan yang ditandai dengan berkurangnya keluhan (complain) dari para pelanggan. Berdasarkan uraian di atas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul:

“Analisis Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Tanjung Api Api”.

1.1 Perumusan Masalah

Analisis Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Tanjung Api Api?

1.2 Tujuan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Tanjung Api Api

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepuasan Pelanggan

Dewasa ini perhatian terhadap “kepuasan maupun ketidakpuasan pelanggan telah semakin besar karena pada dasarnya tujuan dari suatu perusahaan adalah untuk menciptakan rasa puas pada pelanggan. Semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan, maka akan mendatangkan keuntungan yang semakin besar bagi perusahaan, karena pelanggan akan melakukan pembelian ulang terhadap produk perusahaan. Namun, apabila tingkat kepuasan yang dirasakan pelanggan kecil, maka terdapat kemungkinan bahwa pelanggan tersebut akan pindah ke produk pesaing”.

2.2 Pengukuran Kepuasan Pelanggan

Kepuasan “konsumen merupakan salah satu parameter yang dapat digunakan untuk memperkirakan umpan balik yang akan dilakukan oleh konsumen pada masa yang akan datang setelah mengkonsumsi produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Selain itu pengukuran

kepuasan konsumen dapat dijadikan sebagai bahan masukan perusahaan untuk mengembangkan strategi peningkatan mutu yang akan dilakukan agar sesuai dengan harapan konsumen”.

Menurut Kotler (2015: 41), ada empat metode yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan pelanggan, yaitu :

- Sistem keluhan dan saran
- Survei kepuasan pelanggan
- Ghost Shopping
- Analisa pelanggan yang hilang

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu membantu penulis merumuskan materi dan mendapat rujukan dalam penulisan ini sehingga mampu menjelaskan berbagai variabel yang ada dengan terperinci . Dibawah ini adalah penelitian yang membantu dalam menguraikan penelitian pada konsumen. Dalam penelitian ini penulis mengambil 4 penelitian terdahulu .

Penelitian Teguh Wicaksono

Teguh Wicaksono (2017) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Dimensi Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Upik Futsal Banjarmasin”. Penelitiannya berfokus pada kepuasan pelanggan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu usaha, sehingga perusahaan dapat meningkatkan profit dan mendapatkan pangsa pasar yang lebih luas. Dimensi service quality yaitu: bukti fisik, keandalan, daya tanggap, jaminan dan empati digunakan perusahaan untuk dapat mengerti lebih baik harapan atau persepsi pelanggan terhadap pelayanan yang diinginkan. Penelitian ini merupakan penelitian survei bersifat asosiatif menggunakan teknik nonprobability sampling, menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil pengujian analisis membuktikan semua variabel bebas yang terdiri dari bukti fisik, kehandalan, daya tanggap, jaminan dan empati terhadap variabel terikat yaitu kepuasan pelanggan berpengaruh.

Penelitian Fachruzi Amir

Penelitian Fachruzi Amir (2012) berjudul “ Analisa Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Pada PT.Hasjrat Abadi Di Makasar”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat sejauh mana pengaruh faktor (pelayanan, kualitas produk ,harga dan promosi) yang mempengaruhi kepuasan pelanggan dan menganalisis faktor yang dominan mempengaruhi kepuasan pelanggan PT. Hasjrat Abadi di Makasar Berdasarkan hasil analisis uji regresi yang menunjukkan bahwa faktor (kualitas produk, harga, promosi dan pelayanan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Sedangkan dari hasil uji parsial ternyata kualitas produk, harga, promosi dan pelayanan dapatlah dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan pelanggan adalah pelayanan. Alasannya karena variabel pelayanan memiliki nilai standardized coefficient lebih besar jika dibandingkan dengan variabel pelayanan, kualitas produk, harga dan promosi.

Penelitian Marga Citrawan

Penelitian Marga Citrawan (2013) berjudul “ Analisa Faktor- Faktor Yang Menentukan Tingkat Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Terang Motor Semarang”.Tujuan dari penelitian ini adalah

untuk mendiskripsikan dan menganalisis sejauh mana pengaruh kualitas pelayanan yang meliputi faktor daya tanggap (responsiveness), kehandalan (reliability), empati (empathy), jaminan (assurance), dan bukti fisik (tangibles) terhadap tingkat kepuasan pelanggan pada Bengkel Terang Motor Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan pada Bengkel Terang Motor Semarang termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini ditunjukkan hasil penelitian dari bukti penelitian antara lain pada faktor daya tanggap pelanggan merasa sangat puas pada semua indikator. Pada faktor kehandalan pelanggan merasa sangat puas pada empat indikatornya, dan merasa tidak puas pada satu indikator. Pada faktor empati pelanggan merasa sangat puas pada kelima indikatornya. Pada faktor jaminan pelanggan merasa sangat puas pada semua indikatornya. Dan pada faktor bukti fisik pelanggan merasa sangat puas pada empat indikatornya, dan merasa tidak puas pada satu indikator.

Penelitian Anindhita Bayu Pratama Putra

Penelitian Anindhita Bayu Pratama Putra (2013) berjudul “Analisis Faktor Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Konsumen Dalam Menggunakan Produk Mobil merek Toyota” . Penelitian ini menggunakan variabel bebas kualitas pelayanan, nilai produk, asosiasi merek dan kepercayaan serta variabel terikat kepuasan konsumen. “Jumlah sampel sebanyak 95 responden, teknik pengampilan sampel menggunakan accidental sampling dan metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas pelayanan, nilai produk, asosiasi merek dan kepercayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen Nasmoco Kaligawe Semarang, sedangkan berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa kualitas pelayanan, nilai produk, asosisasi merek dan kepercayaan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan konsumen, dan variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap kepuasan konsumen adalah nilai produk. Adapun nilai koefisien determinasi 0,878, artinya variabel terikat (kepuasan konsumen) dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas yang terdiri dari kualitas pelayanan, nilai produk, asosiasi merek dan kepercayaan sebesar 87,8%, dan sisanya diluar model penelitian”.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:11) penelitian berdasarkan tingkat ekplanasinya (tingkat kejelasan) dapat digolongkan sebagai berikut: Penelitian Deskriptif, Penelitian Komparatif, dan Penelitian Asosiatif.

Jenis penelitan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. Astra Interntional Tbk. Auto 2000 Tanjung Api Api

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Auto 2000 Tanjung Api Api Palembang, yang beralamat di Jl. Letjend Harun Sohar No. 168 Tanjung Api-api Palembang.

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Definisi	Indikator	Skala
----------	--------------	----------	-----------	-------

Analisis Kualitas Pelayanan (X)	Keandalan (reliability)	“Keandalan (reliability) merupakan kemampuan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat dan memuaskan. Hal ini berarti perusahaan memberikan jasanya secara tepat semenjak saat pertama (right the first time)”	Memberikan pelayanan sesuai janji Pertanggungjawaban tentang penanganan pelanggan akan masalah pelayanan Memberikan pelayanan yang tertarik saat kesan pertama kepada pelanggan dan tidak membedakannya satu dengan yang lainnya. Memberikan pelayanan tepat waktu Memberikan informasi kepada pelanggan mengenai kapan pelayanan yang telah dijanjikan itu akan direlaskan	Ordinal
	Daya Tanggap (responsiveness)	“Daya tanggap (responsiveness) merupakan keinginan para staf untuk membantu	Memberikan pelayanan dengan cepat Kerelaan untuk membantu atau menolong pelanggan	Ordinal

		para pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tanggap”	Siap dan tanggap untuk menangani respon permintaan dari para pelanggan	
	Jaminan (assurance)	“Jaminan (assurance) merupakan mencakup pengetahuan, kompetensi, kesopanan, dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para staff, bebas dari bahaya, risiko atau keraguan”	Garansi Bebas biaya Kompetensi Kesopanan	Ordinal
	Empati (empath)	“Empati merupakan kemampuan perusahaan yang dilakukan langsung oleh karyawan untuk memberikan perhatian kepada konsumen secara individu, termasuk juga kepekaan dan kebutuhan konsumen”	Kemudahan untuk memanfaatkan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan	Ordinal

	Bukti Fisik (tangibles)	“Bukti fisik (tangible) merupakan meliputi fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai, dan sarana komunikasi”	Gedung dan ruangan Tempat parkir Kebersihan dan kerapian Kenyamanan ruangan Kelengkapan peralatan komunikasi	Ordinal
--	-------------------------	---	--	---------

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:115) 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. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengunjung atau pelanggan di Bengkel Auto 2000 Tanjung Api-Api bulan Desember 2018 dengan jumlah pelanggan sebesar 2872.

Menurut Sugiono (2013:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yg dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, 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. Maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu Purposive Sampling dengan bantuan rumus Slovin. Menurut Sugiyono (2013:85) purposive sampling adalah pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2} = \frac{2872}{1 + 2872(0,1)^2} = 96,6 = 97 \text{ orang}$$

keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = tingkat kesalahan yang ditoleransi yaitu 10%

Data Yang Diperlukan

Menurut Sugiyono (2013:402) data penelitian dilihat dari sumbernya dibagi menjadi dua antara lain:

Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung diperoleh peneliti, dalam penelitian ini data yang diambil melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian.

Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang sudah diteliti oleh pihak lain.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer karena berupa jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

Metode Pengumpulan Data

Observasi (Pengamatan)

Interview (Wawancara)

Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket)

Dokumentasi

Gabungan/trianggulasi

Analisis Data dan Teknik Analisis

Analisis Data

Menurut Siregar (2015:38) data menurut sifatnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah data yang berupa pendapat (pernyataan) atau judgement sehingga tidak berupa angka, tetapi berupa kata-kata atau kalimat. Data kualitatif diperoleh dari berbagai teknik pengumpulan data, misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi atau observasi lapangan yang telah dituangkan dalam bentuk transkrip.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.

Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Dalam pembuatan analisis data kualitatif digunakan kriteria penilaian sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat.

Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuesioner dengan menggunakan tabulasi (tabel baris) yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuesioner

Pada penelitian ini skala yang akan digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pada skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban pada skala likert dapat berupa kata kata antara lain:

Sangat Setuju = SS = 5
 Setuju = S = 4
 Netral = N = 3
 Tidak Setuju = TS = 2
 Sangat Tidak Setuju = STS = 1

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Wiratna (2015:165-166) validitas adalah “suatu kuisisioner dinyatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner itu. Mengukur validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai Corrected Item-Total Correlation pada Output Cronbanch Alpha) dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ (n adalah jumlah sampel) dan taraf signifikan 5% (0,05). Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan berkorelasi positif maka pertanyaan tersebut valid atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel”.

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan			
Kehandalan (D1)	Pertanyaan 1	0,463	0,361	Valid			
	Pertanyaan 2	0,390					
	Pertanyaan 3	0,509					
	Pertanyaan 4	0,394					
	Pertanyaan 5	0,437					
Daya Tanggap (D2)	Pertanyaan 1	0,436		0,361	Valid		
	Pertanyaan 2	0,597					
	Pertanyaan 3	0,708					
	Pertanyaan 4	0,418					
	Pertanyaan 5	0,379					
Asuransi dan Jaminan (D3)	Pertanyaan 1	0,887			0,361	Valid	
	Pertanyaan 2	0,837					
	Pertanyaan 3	0,833					
	Pertanyaan 4	0,905					
	Pertanyaan 5	0,806					
Empati (D4)	Pertanyaan 1	0,552				0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,718					
	Pertanyaan 3	0,861					
	Pertanyaan 4	0,455					
	Pertanyaan 5	0,748					

Bukti Fisik (D5)	Pertanyaan 1	0,644	Valid
	Pertanyaan 2	0,702	
	Pertanyaan 3	0,514	
	Pertanyaan 4	0,492	
	Pertanyaan 5	0,559	

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23, 2019

Uji Realibitas

Menurut Wiratna (2015:169) “uji realibilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbanch Alpha $> 0,60$ ”.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilits	Keterangan
Keandalan (D1)	0,714	0,600	Realiabel
Daya Tanggap (D2)	0,745	0,600	Realiabel
Ansuransi dan Jaminan (D3)	0,822	0,600	Realiabel
Empati (D4)	0,788	0,600	Realiabel
Bukti Fisik (D5)	0,751	0,600	Realiabel

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23, 2019

Teknik Analisis

Teknik Analisis Data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah entang sebuah penelitian. Atau analisis data juga bisa diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

Tabulasi

Tabulasi adalah penyusunan data dalam bentuk tabel. Tabulasi ini berfungsi untuk melihat seberapa besar responden menjawab pernyataan yang diajukannya dengan memberikan skor tertentu. Sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang telah menjadi pokok permasalahan yang ada pada objek penelitian

Hasil

Berdasarkan hasil pembahasan diketahui bahwa tingkat kepuasan pelanggan pada dimensi keandalan faktor terbesar dipengaruhi oleh ketersediaan peralatan bengkel yang lengkap sebesar dengan skor 4,40. Dimensi daya tanggap faktor terbesar dipengaruhi oleh kesediaan memberikan informasi kepada pelanggan dengan skor 4,40. Dimensi asuransi dan jaminan faktor terbesar dipengaruhi oleh pemberian solusi dalam penyelesaian masalah dengan skor 4,43. Dimensi empati faktor terbesar dipengaruhi oleh kesediaan menerima keluhan dan memberikan solusi dengan skor 4,57. Dimensi bukti fisik faktor terbesar dipengaruhi oleh kebersihan dan kenyamanan ruang dengan skor 4,61.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

Bengkel Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang hendaknya meningkatkan kinerja faktor keandalan pada indikator kecepatan menangani masalah kendaraan dengan cara memperbanyak peralatan service yang mengikuti perkembangan teknologi yang ada dan memberikan pelatihan kepada para teknisi untuk dapat menggunakan peralatan service dengan baik agar dalam proses perbaikan mobil baik pada kerusakan ringan maupun berat akan menjadi lebih cepat.

Pada dimensi Bukti Langsung pihak Bengkel Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang hendaknya berusaha meningkatkan kinerja indikator-indikator dengan cara memperbaiki dan menambah fasilitas, meningkatkan kelengkapan dan kualitas peralatan serta menyediakan ruang tunggu yang nyaman bagi pelanggan.

REFERENSI

Herdiansyah, Haris. 2013. Wawancara Observasi dan Fokus Groups Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif. Jakarta: Rajawali Press.

Khotler, Philip dan Gary Armstrong. (2012). Prinsip-prinsip Pemasaran. Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga.

Khotler, Philip & Kevin Lane Keller (Eds). (2012). Manajemen Pemasaran. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Kristianto, L.P, 2011. Psikologi Pemasaran, Yogyakarta: CAPS

Kurniasari, Ardiana dan Cholichul Hadi. (2012). Penilaian Kualitas Jasa Pelayanan oleh Konsumen Bengkel Resmi Sepeda Motor Honda AHASS UD. Ramayana Motor Surabaya. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, vol 1 hal 1-7

Lenzun, Jessica J, dkk. (2014). Penelitian Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Promosi terhadap Kepuasan Pelanggan Kartu Prabayar Telkomsel. Jurnal EMBA, vol 2 hal 1-9

Maritha, Elifni. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan di PT JNE Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, vol 3 hal 1-17

Parasuraman, dkk. (2010). (Diterjemahkan oleh Sutanto) Delivering Quality Service. The Free Press, New York.

Payne, Adrian. (2012). Pemasaran Jasa, The Essence of Service Maerketing. Yogyakarta: Andi.

Siregar, Syofian. (2015). Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sutedja, Wira. (2007). Panduan Layanan Konsumen. Jakarta: PT. Grasindo, Anggota IKAPI.

Tjiptono, Fandy. (2011). Pemasaran Jasa. Sleman. Jatim: Bayumedia Publishing Anggota IKAPI.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI APARATUR SIPIL NEGARA BAGIAN UMUM PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG)

Marni¹, Gagan Ganjar Resmi²

¹Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email : marni01.mn92@gmail.com

²Dosen Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email : gagan@binadarma.ac.id

Abstract

Employee performance is the result of quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to him. Work environment and work motivation are several factors that can affect the performance of the State Civil Apparatus. This research is to see the effect of work environment and work motivation as an independent variable on performance as the dependent variable. This research was conducted in the General Section of the Palembang City Regional Secretariat, which uses quantitative research methods. This research was conducted by distributing questionnaires to respondents, namely the General Civil Apparatus of the Palembang Regional Secretariat, amounting to 32 people. The sampling technique used is saturated sampling. Data testing techniques in this study used the validity test, reliability test, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis. The results of the study indicate that the work environment does not affect the performance of the State Civil Apparatus, while work motivation has an influence on the performance of the General State Civil Apparatus at the Palembang City Regional Secretariat.

Keywords : Work Environment, Work Motivation, Performance of State Civil Apparatus

PENDAHULUAN

“Mangkunegara (2009) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. Sangat penting bahwa lingkungan kerja pada suatu instansi pemerintahan memperhatikan manajemen personalia. Meskipun lingkungan kerja tidak menerapkan proses operasional dalam pelayanan publik, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para Aparatur Sipil Negara yang melaksanakan proses operasional tersebut. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan Aparatur Sipil Negara (kursi, alat kerja dan meja), kemudian lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pada manusia, misalnya kelembaban, temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap, kebisingan, getaran mekanis, warna, dan lain-lain. “Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja Aparatur Sipil Negara, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu”. Serta motivasi pimpinan yang sangat dibutuhkan dalam memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam

melaksanakan tugas yang diberikan. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri Aparatur Sipil Negara (ASN) serta motivasi dari pimpinan ialah dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi pemerintahan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat di identifikasikan beberapa masalah sebagai berikut:

Lingkungan Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang masih kurang dengan yang diharapkan terutama aspek fisik seperti ruangan kerja yang berukuran 16m x 10m. Karena bisa memperlambat probabilitas untuk melakukan suatu pekerjaan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dengan motivasi yang masih kurang dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menindak lanjutkan surat dan mengerjakan tugas. Dampaknya akan memperlambatkan tugas yang telah diberikan dan pekerjaan pun akan menjadi banyak jika mengerjakannya tidak sesuai target.

Menurut uraian pada latar belakang sebelumnya, rumusan masalah ditulis sebagai berikut :
“Apakah Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang?”.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam hasil studi ini yaitu untuk melihat “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang”

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

“Sedarmayanti (2012:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sedangkan “menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. “Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”.

Motivasi Kerja

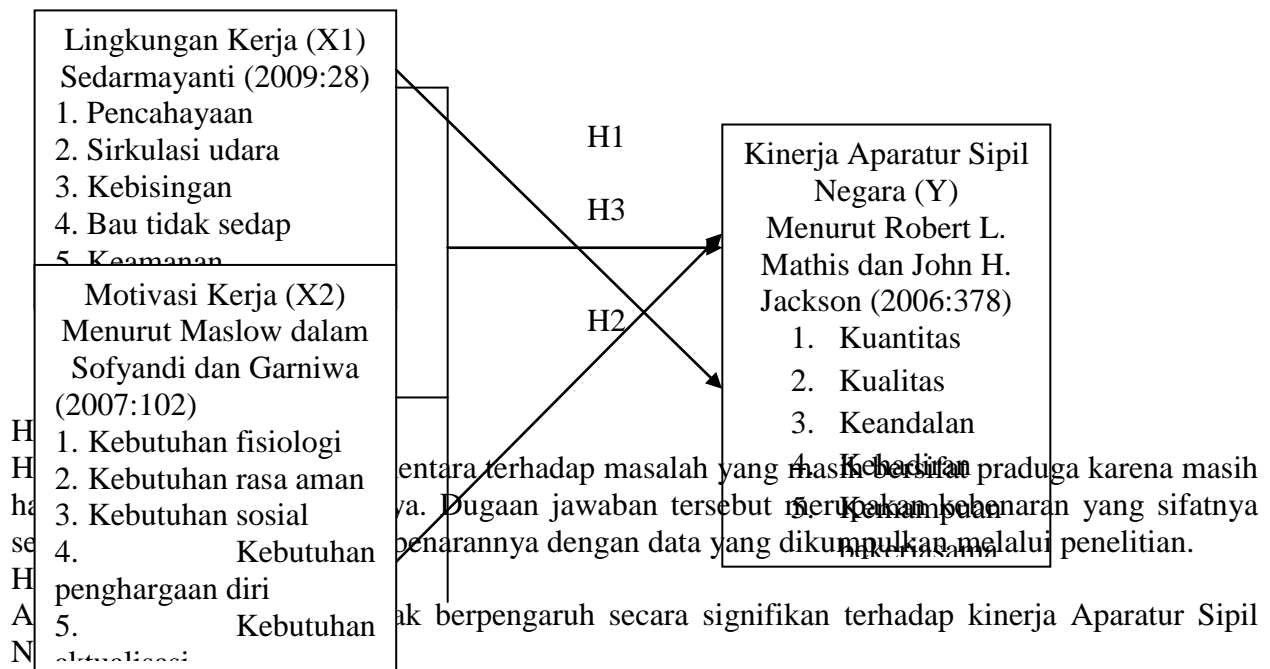
“Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Sedangkan “menurut Hasibuan (2011:141) motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya”. “Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Kinerja

“Menurut Wibowo (2014:70) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung mencapai hasil kerja”. Sedangkan menurut “Mangkunegara dalam Suparno (2014:131) Istilah kinerja berasal

dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang”.

Kerangka Pemikiran



Ho : b = 0,

Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Ho : b = 0,

Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam studi yang penulis teliti adalah pada Aparatur Sipil Negara di Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kota Palembang yang beralamat di Jalan Merdeka No. 1 Kota Palembang.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan data sekunder. Alat pengumpulan data pada metode dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Kuesioner diisi oleh 32 responden Aparatur Sipil Negara sesuai dengan petunjuk yang tercantum pada kuesioner. Kuesioner diisi oleh tiap individu sejauh pendapat setiap orang secara pribadi. Teknik pengukuran data dengan menggunakan skala likert.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang, yang jumlah Aparatur Sipil Negara 132 orang dan terbagi

menjadi 2 Aparatur Sipil Negara 100 orang Non PNS dan 32 orang PNS. Sampel yang digunakan adalah Aparatur Sipil Negara yang telah lama bekerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. Maka dalam pengambilan sampel ini penulis mengambil sampel sebanyak 32 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kuesioner ini diisi oleh 32 responden, mengambil responden diperoleh atas data pribadi identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin di dominasikan oleh laki-laki 59,4% dan perempuan 40,6%. Berdasarkan Aparatur Sipil Negara berusia 25 – 35 tahun sebanyak 18,7%, 35 – 45 tahun sebanyak 50%, dan >45 tahun sebanyak 31,3%. Dalam hal pencapaian pendidikan Aparatur Sipil Negara di dominasikan pendidikan S1 sebanyak 43,8%, SMA 28,1%, D3 sebanyak 12,5%, dan S2 sebanyak 15,6%. Dalam lama bekerja responden di dominasikan oleh responden lama bekerja 11 – 20 tahun sebanyak 46,9%, 1 – 10 tahun sebanyak 37,5%, dan lebih dari 20 tahun sebanyak 15,6%.

Hasil Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,805	,331		5,452	,000
	X1	,060	,123	,091	,485	,631
	X2	,443	,125	,660	3,539	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data dari SPSS

Nilai constant (a) terbentuk $Y = 1,805 + 0,060b_1X_1 + 0,443b_2X_2$. Nilai constant (a) sebesar 1,805 artinya nilai tetap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (b_1X_1) sebesar 0,060. Dan koefisien regresi variabel Motivasi kerja (b_2X_2) sebesar 0,443.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.16

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,729a	,532	,500	,29543

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data dari SPSS

Hasil dari pengolahan diatas dapat diketahui bahwa R Square bisa disebut koefisien determinasi, artinya bahwa pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara adalah 0,532 atau 53,2% variabel terikat (Y) bisa dijelaskan oleh dua variabel bebas (X1 dan X2) diatas, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain ($100\% - 53,2\% = 46,8\%$). R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R Square, semakin lemah hubungan ketiga variabel tersebut. Selain hubungan ketiga variabel ini bisa juga pada faktor variabel lainnya, seperti gaya kepemimpinan, stress kerja, dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.

Uji T

Tabel 4.17

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,805	,331		5,452	,000
	X1	,060	,123	,091	,485	,631
	X2	,443	,125	,660	3,539	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data dari SPSS

Variabel lingkungan kerja memiliki T hitung sebesar 0,485 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau dengan menggunakan batas signifikansi ($\alpha = 0,05 \geq 0,631$), ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini artinya tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kota Palembang.

Variabel motivasi kerja memiliki T hitung sebesar 3,539 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau dengan menggunakan batas signifikansi ($\alpha = 0,05 \leq 0,001$), ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini artinya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kota Palembang.

Uji F

Tabel 4.18

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,879	2	1,439	16,490	,000b
	Residual	2,531	29	,087		
	Total	5,410	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data dari SPSS

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F menunjukkan 16,490 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena tingkat signifikansi 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kota Palembang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Dengan demikian hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikansi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kota Palembang, karena bagian dari Aparatur Negeri Sipil lebih besar memilih Tidak Setuju pada pernyataan kuesioner “penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan, cahaya penerangan (listrik) yang ada memancar dengan tepat/tidak menyilaukan mata, ventilasi diruang kerja Aparatur Sipil Negara berfungsi dengan baik, kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja, lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan, lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin, Adanya AC membantu menghilangkan bau-bauan tidak sedap yang mengganggu di ruang kerja sehingga merasa betah dalam bekerja, adanya AC membantu menghilangkan bau-bauan tidak sedap yang mengganggu di ruang kerja sehingga merasa betah dalam bekerja, adanya pewangi ruangan membantu menghilangkan bau tidak sedap di dalam ruangan kerja, keamanan gedung dalam perusahaan sudah terjamin, dan adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kantor, membuat saya tenang dalam bekerja”. Maka dari itu lingkungan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan, karena signifikan lebih besar dari batas signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Pada hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kota Palembang. Karena, Aparatur Sipil Negara seimbang dalam mengisi kuesioner pernyataan baik itu Sangat Setuju, Setuju, dan Netral dari pernyataan yang ada yaitu “gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya, gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya, saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan, saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan, saya mempunyai kelompok kerja yang kompak, Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja, perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan, perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan, pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja, dan pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja”.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dengan regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang dengan hipotesis yang menunjukkan :

Adanya pengaruh positif lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang, hal ini menunjukkan hasil dari uji T.

Adanya pengaruh positif motivasi kerja dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang, hal ini menunjukkan hasil dari uji T.

Adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka perlu diberikan saran sebagai berikut :

Sebaiknya masalah lingkungan kerja pada ventilasi diruang kerja Aparatur Sipil Negara berfungsi dengan baik dan harus menjadi pokok perhatian bagi Aparatur Sipil Negara, baik itu lingkungan kerja intenal ataupun eksternal, karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara atau pegawai lainnya.

Motivasi kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang sudah baik, akan tetapi perusahaan juga dapat memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat pada Aparatur Sipil Negara yang telah melengkapi persyaratannya. Motivasi kerja terhadap kinerja juga harus tetap di pertahankan baik itu dari Pimpinan, Aparatur Sipil Negara, dan pegawai yang lainnya agar menjadi lebih baik lagi dan meningkat lebih baik lagi.

Untuk penelitian kinerja selanjutnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan, stress kerja, dan pelatihan untuk pegawai baru. Dan juga harus ditambah beberapa variabel baik itu satu variabel atau dua variabel agar penelitian ini lebih sempurna dan lebih komprehensif.

REFERENSI

[1] Amalia, Nurul Mutiara Risqi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial di Kabupaten Sleman. Skripsi. Fakultas Ekonomi Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.

[2] Ambarwati, Vicky. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.

[3] Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.

[4] Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

- [5] Hidayat, Cynthia Novita. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Jurnal. Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- [6] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- [7] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [8] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- [9] Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- [10] Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- [11] Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- [12] Sedarmayanti. 2012. Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya. Bandung : PT Refika Aditama.
- [13] Siagian, Sondang P. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [14] Sofyandi dan Garniwa. 2007. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- [15] Sofyan, Diana. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. Aceh. MieJ Jurnal.
- [16] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- [17] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- [18] Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru.
- [19] Suparno. 2014. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. Penerbit Pustaka Pelajar.
- [20] Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- [21] Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

PENGARUH HARGA DAN LOKASI TERHADAP MINAT BELI RUMAH BERSUBSIDI PADA PT. SAHARA PUTRI AULIA

Masnita Wulandari, Efan Elpanso

Universitas Bina Darma

Masnitaw06@gmail.com, Efan.elpanso@binadarma.ac.id

Abstrak

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh harga dan lokasi terhadap minat beli, Pemenuhan kebutuhan perumahan yang layak dapat meningkatkan kualitas kehidupan dan kesejahteraan masyarakat. Namun bagi negara-negara yang tingkat kepadatan penduduknya tinggi dan persebarannya tidak merata, seperti di Indonesia. Masalah tempat tinggal masih menjadi masalah besar, Masih banyak penduduk Indonesia, baik di desa maupun di kota yang hidup di tempat yang tidak layak untuk ditinggali. Berdasarkan perhitungan menggunakan sampling metode sensus jumlah sampel yang didapatkan adalah 80 orang, kuesioner yang digunakan adalah regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesisnya menggunakan f dan t. Berdasarkan hasil uji t harga berpengaruh secara parsial terhadap minat beli pada PT. Sahara PutriAulia , dibuktikan dengan pengujian t hitung sebesar $2,108 > t$ tabel 1,990 dengan taraf signifikansi $0,038 < 0,05$. Sedangkan pengujian hipotesis dengan uji t lokasi diperoleh t hitung $3,223 > t$ tabel 1,990, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat diketahui H_0 ditolak H_a diterima, sehingga lokasi secara parsial berpengaruh terhadap minat beli.

Kata kunci: Harga, Lokasi dan Minat Beli

Abstract

Research conducted to determine the importance of price and location of buying interest, Meeting the needs of adequate housing to improve the quality of life and welfare of the community. But for countries with high population density and uneven distribution, such as in Indonesia. The problem of housing is still a big problem. There are still many Indonesians, both in rural and urban areas who live in places that are not suitable for living. Based on calculations using the census sample method the number of samples obtained was 80 people, the questionnaire used was multiple linear regression, while testing the hypothesis using f and t. Based on the results of the t-test the price of partial to buying interest in PT. Sahara PutriAulia, evidenced by the t test of $2.108 > t$ table of 1.990 with a significance level of $0.038 < 0.05$. While testing the hypothesis with the location t test obtained t count $3.223 > t$ table 1.990, it can be concluded that the significance value of $0.002 < 0.05$ then it can be accepted that H_0 is rejected H_a is accepted, so the location can be partially determined according to purchase wishes..

Keywords: Price, Location and Purchase Interest

PENDAHULUAN

Mempunyai rumah adalah kebutuhan manusia. Setiap manusia membutuhkan rumah sebagai tempat untuk berlindung dan berkumpul dengan keluarga. Pemenuhan perumahan layak akan meningkatkan kualitas kehidupan dan kesejahteraan masyarakat. Namun bagi Negara yang

tingkat kepadatan penduduknya tinggi dan persebarannya tidak merata, seperti di Indonesia, Masalah tempat tinggal masih menjadi masalah besar, Masih banyak penduduk Indonesia, baik di desa maupun di kota yang hidup di tempat yang tidak layak untuk ditinggali. Permasalahan penduduk perkotaan kurangnya lahan perumahan di kota yang mengakibatkan harga rumah atau tanah tinggi sehingga sulit didapatkan, dan permasalahan penduduk pedesaan adalah lemahnya kemampuan ekonomi,. Saat ini dalam membeli rumah masyarakat lebih selektif saat membeli rumah, harga dan lokasi adalah faktor utama masyarakat saat membeli rumah.

Bagi masyarakat yang memiliki pendapatan besar mungkin harga tidak akan menjadi masalah, tapi bagi masyarakat berpendapatan tidak terlalu besar harga akan sangat mempengaruhi daya beli masyarakat. Lokasi juga hal yang sangat dipertimbangkan, lokasi strategis menjadi salah satu faktor penting serta dapat menentukan minat beli masyarakat. Banyak masyarakat yang beranggapan jika lokasi strategis akan memberi manfaat terhadap pembeli misalnya dari segi transportasi dan akses lokasi. Keadaan ini mendorong developer untuk melebarkan diri dibidang perumahan. Sejalan dengan hal tersebut pembangunan perumahan terus ditingkatkan dengan tetap memperhatikan syarat perumahan yang layak dan memenuhi standar kesehatan. Saat ini semakin banyak orang yang membutuhkan rumah sebagai tempat tinggal, hal itu juga berpengaruh pada developer perumahan sehingga harus lebih cermat dalam menentukan target pasar. Hal ini menjadi tantangan bagi developer untuk menerapkan konsep pemasaran yang tepat.

“PT.Sahara Putri Aulia merupakan salah satu pengembang perumahan yang bergerak di bidang developer dan kontraktor di Kota Palembang, yang menjual komplek perumahan dan tanah kaveling siap bangun dengan konsep sederhana, nyaman dan terjangkau. Usaha ini mulai dirintis oleh Ibu Irina Gusmaini pada bulan Januari tahun 2016. Kantor pusat PT. Sahara Putri Aulia berlokasi di Jl.Tanjung api-api No. 24 Palembang”

“PT.Sahara Putri Aulia juga menyediakan rumah dengan berbagai pilihan tipe, Salah satunya perumahan bersubsidi yang akan diteliti oleh penulis perumahan tipe bersubsidi ini diberi nama Griya Puspita. Berlokasi di Jl. MR.Sudirman Ganda Subrata, Palembang. Perumahan ini memiliki keunggulan yaitu harga yang terjangkau, desain bangunan yang menarik, lokasi yang strategis persyaratan untuk membeli yang mudah”

Selain itu PT. Sahara Putri Aulia menjamin kualitas dan bentuk dari model bangunan seperti yang diharapkan dengan tidak meninggalkan unsur pelayanan yang memuaskan dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh masyarakat pada saat ini. Sebagaimana yang diketahui bahwa di dalam proses kegiatan pemasaran, baik di bidang properti diperlukan adanya strategi khusus untuk memaksimalkan penjualan.

Mowen dan Minor (Oetomo, 2012) “suatu hal yang harus diperhatikan dalam persaingan adalah bagaimana setelah konsumen menerima dan merasakan manfaat atau nilai dari suatu produk, konsumen tersebut telah memiliki perilaku loyal, rasa puas dan komitmen terhadap produk tersebut” Demi kesuksesan dalam menjalankan sebuah usaha developer harus memperhatikan harga dan lokasi. faktor tersebut dinilai dapat mempengaruhi kelangsungan hidup suatu perusahaan karena berhubungan dengan keputusan pembelian yang dilakukan oleh konsumen.

Hal ini menunjukkan bahwa pada kondisi ini Perumahan PT.Sahara Putri Aulia mulai mengalami penurunan penjualan akibat banyaknya developer lain di sekitar perumahan dengan persaingan semakin ketat dari segi harga, lokasi bangunan yang di tawarkan oleh developer lain, oleh karena itu PT.Sahara Putri Aulia harus memperhatikan minat beli penjualan dari segi harga dan lokasi agar dapat bersaing dengan developer lain

Tabel penjualan

Tahap	Tahun	Jumlah bangunan (Unit)	Jumlah terjual (Unit)	Target	Pencapaian
I	2016	30	25	30	83%
II	2017	30	28	30	93%
III	2018	30	20	30	66%

Sumber: Perumahan PT.Sahara Putri Aulia 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, seperti perusahaan developer biasanya, PT.Sahara Putri Aulia juga tidak terlepas dari masalah yang di hadapi yaitu persaingan dengan perumahan lainnya . menurut obeservasi awal yang dibuka oleh peneliti, diketahui bahwa masalah yang dihadapi oleh PT.Sahara Putri Aulia lain adalah :

Adanya perumahan lain disekitar lokasi PT.Sahara Putri Aulia

Persaingan antar developer disekitar perumahan yang ketat mulai dari segi harga, lokasi yang lebih dekat dengan jalan raya

Sebagaimana yang diketahui bahwa di dalam proses kegiatan pemasaran, baik di bidang properti diperlukan adanya strategi khusus untuk memaksimalkan penjualan.Pendapat Mowen dan Minor (Oetomo, 2012) “suatu hal yang harus diperhatikan dalam persaingan adalah bagaimana setelah konsumen menerima dan merasakan manfaat atau nilai dari suatu produk, konsumen tersebut telah memiliki perilaku loyal, rasa puas dan komitmen terhadap produk tersebut.

Demikian pula dengan Perumahan “PT. Sahara Putri Aulia” yang lebih berorientasi pada upaya untuk mengarahkan pelanggan maupun calon pelanggan untuk berminat membeli terhadap restoran. Demi kesuksesan dalam menjalankan sebuah usaha developer harus memperhatikan harga dan lokasi. faktor tersebut dinilai dapat mempengaruhi kelangsungan hidup suatu perusahaan karena berhubungan dengan keputusan pembelian yang dilakukan oleh konsumen

KAJIAN TEORI

Suparyanto dan Rosad (2015:141) “adalah jumlah sesuatu yang memiliki nilai, pada berupa uang yang harus dikorbankan untuk mendapatkan suatu produk

Pendapat Kotler dan Armstrong (2013:151), “harga adalah sejumlah uang yang akan dibebankan atas suatu barang atau jasa dan jumlah dari nilai uang yang ditukar konsumen atas manfaat yang dimiliki saat menggunakan produk atau jasa tersebut.

Jadi dapat diketahui harga adalah sejumlah uang yang ditukarkan untuk suatu produk atau jasa agar memperoleh manfaat kepemilikan dan kegunaan.

Dikemukakan oleh Fandy Tjiptono (2011:152) “Harga memiliki dua peranan dalam proses pengambilan keputusan para pembeli, yaitu peranan alokasi dan peranan informasi) Peranan alokasi dari harga”, yaitu :

Fungsi harga dalam membantu para pembeli untuk memutuskan cara untuk memperoleh manfaat tertinggi

Peranan informasi dari harga, yaitu fungsi harga dalam “mendidik” konsumen mengenai faktor-faktor produk, seperti kualitas.

Kotler dan Amstrong, (2012:452) “ Indikator yang digunakan dalam penetapan harga” :

Keterjangkauan Harga

Penetapan harga yang dilakukan oleh produsen atau penjual yang sesuai

Kesesuaian harga dengan kualitas produk

Kesesuaian harga dengan manfaat

Harga yang ditawarkan sesuai dengan manfaat yang dirasakan oleh konsumen

Heizer & Render (2015:12) berpendapat “lokasi adalah pendorong biaya dan pendapatan, maka lokasi seringkali memiliki kekuasaan untuk membuat strategi bisnis perusahaan. Lokasi yang strategis bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan lokasi bari perusahaan”.

Disampaikan oleh Tjiptono (2015:345) “Lokasi adalah berbagai aktivitas pemasaran yang untuk mempermudah dan mempermudah penyampaian atau penyaluran barang dan jasa dari produsen kepada konsumen.

Jadi lokasi adalah suatu keputusan perusahaan untuk menentukan tempat usaha, menjalankan kegiatan usaha atau kegiatan operasional, dan mendistribusikan barang atau jasa yang menjadi kegiatan bisnisnya.

Thamrin Abdulah dan Francis Tantri (2016 : 208) “fungsi utama lokasi dalam partisipasi arus pemasaran sebagai berikut:

Pengumpulan penyebaran informasi pemasaran tentang pelanggan potensial dan pelanggan saat ini

Penyebaran komunikasi persuasive tentang penawaran agar dapat menarik pelanggan, Cara agar dapat mencapai persetujuan akhir tentang harga dan syarat lain sehingga kepemilikan dapat dipengaruhi,

Komunikasi bermaksud mengadakan pembelian, Penerimaan dan pengalokasian dana yang dibutuhkan.

Asumsi resiko yang terkait dengan pelaksanaan kerja saluran pemasaran, Penyimpanan dan pemindahan produk fisik dari bahan mentah hingga produk jadi kepada pelanggan.

Pembeli yang membayar lewat bank dan lembaga keuangan lainnya kepada penjual

Pengalihan kepemilikan dari suatu organisasi atau seseorang kepada organisasi atau individu lainnya.

Faktor memilih lokasi yang ideal “menurut Saban Echdar (dalam Mimi SA, 2015:93) adalah sebagai berikut:

Tersedianya sumber daya terutama bahan mentah untuk bahan baku, tenaga kerja, dan sarana transportasi yang membantu pengusaha. Yang diharapkan sumber daya tersebut untuk dapat

menehmat biaya, lalu produk dapat dibuat dengan biaya yang renda sehingga akhirnya dapat bersaing dengan produk lain.

Pilihan pribadi wirausahawan menentukan tempat usaha diikuti oleh keinginan wirausaha itu sendiri.

Kemudahan dalam mencari konsumen, seorang pengusaha dalam menentukan tempat usahanya berorientasi terhadap pasar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi daya tarik sebuah lokasi secara spesifik adalah :

Akses Lokasi

Jalan atau terusan menuju tempat tersebut.

Lalu lintas

Yaitu gerak kendaraan dan orang di ruang lalu lintas jalan, adalah prasarana yang diperuntukkan bagi gerak pindah kendaraan, orang, atau barang

Sulistiyari (2012:19), berpendapat “minat beli adalah tahap kecenderungan responden dalam bertindak sebelum keputusan membeli benar-benar dilaksanakan”.

Ali Hasan (2014: 173) menyatakan “bahwa minat beli merupakan rencana konsumen untuk membeli produk tertentu serta berapa banyak unit produk yang dibutuhkan pada periode unit tertentu.

Berdasarkan pendapat dapat diketahui di atas minat beli atau niat untuk membeli suatu produk adalah kecenderungan sebelum membeli serta rencana saat hendak membeli suatu produk.berikut ini adalah proses minat beli :

 pengenalan kebutuhan,

 pencarian informasi

 peilaian alternatif

 keputusan pembelian

Kotler dan Keller (2012:503) menjelaskan “indikator minat beli adalah melalui model stimuli AIDA yaitu attention (perhatian), interest (minat), desire (keinginan), dan action (tindakan)”. Penjelasan dari masing-masing indicator minat beli tersebut adalah sebagai berikut :

Minat transaksional

Kecenderungan seseorang membeli produk

Minat Referensial.

Kecenderungan seseorang untuk mereferensiasikan produk kepada orang lain.

Minat eksploratif

Prilaku seseorang yang selalu mencari tahu tentang sesuatu yang diminatinya dan mencari informasi yang mendukung produk tersebut

Pengaruh Harga Terhadap Minat Beli

Kotler dan amstrong (2012) mengemukakan “hubungan harga dan minat beli adalah semakin tinggi harga maka minat beli akan semakin rendah, sebaliknya jika harga rendah maka minat beli akan tinggi. Jadi, harga sangat berpengaruh terhadap minat beli.

Pengaruh Lokasi Terhadap Minat Beli

(Widiastuti, 2017) “Konsumen bisa menjangkau lokasi tersebut, baik menggunakan kendaraan sendiri maupun kendaraan umum, Pemilihan lokasi usaha yang tepat dapat mempengaruhi minat beli pelanggan serta menentukan keberhasilan usaha di masa akan datang.

H1 : Harga berpengaruh positif terhadap minat beli pada PT.Sahara Putri Aulia

H2 : Lokasi berpengaruh positif terhadap minat beli pada PT.Sahara Putri Aulia

H3 : Harga dan lokasi berpengaruh secara simultan terhadap minat beli pada PT.Sahara Putri Aulia.

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan penelitian ini penulis melakukan berbagai tahapan proses pengambilan data menggunakan data primer, yaitu :

Observasi

Melakukan observasi atau studi lapangan dengan cara menganalisis dan melakukan pengambilan data secara langsung ke lokasi, meneliti perumahan bersubsidi secara datang kelokasi dan meneliti bangunan secara langsung.

Dokumentasi Teknik

mendapatkan data dengan cara merekam menggunakan video atau gambar tentang penjualan rumah bersubsidi di komplek Griya Puspita PT.Sahara Putri Aulia

Angket (Questioner)

Membagikan angket atau kuesioner kepada responden untuk memberikan penilaian kepuasan atau ketidakpuasan mereka setelah membeli rumah bersubsidi pada PT. Sahara Putri Aulia.

Peneliti melakukan penelitian tentang Pengaruh Harag Dan Lokasi Terhadap Minatt Beli Rumah Bersbsidi Pada PT. Sahara Putrid Aulia yang berlokasi di Jl. Mr. Sudarman Ganda Subrata, Palembang.

Variabel penelitian adalah apa saja yang dapat diterapkan dan dipelajari oleh peneliti. Indentifikasi Variabel yang akan ditentukan penulis adalah mengenai pengaruh Harga dan Lokasi terhadap Minat Beli Perumahan pada PT.Sahara Putri Aulia. Variabel dari Subjek penelitian ini adalah Harga (X1), Lokasi (X2) dan Minat Beli (Y). Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen dan dependen,

Alat yang digunakan untuk mengukur serta mengumpulkan data adalah data primer yang berupa kuisisioner. Kuisisioner dinilai menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan peserpsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena

Operasional variabel Suparyanto dan Rosad (2015:141), “harga adalah jumlah sesuatu yang memiliki nilai, pada umumnya berupa uang yang harus dikorbankan untuk mendapatkan suatu produk.

Heizer & Render (2015) “lokasi adalah pendorong biaya dan pendapatan, maka lokasi seringkali memiliki kekuasaan untuk membuat strategi bisnis perusahaan” Sulistyari (2012:19), minat beli adalah tahap kecenderungan responden dalam bertindak sebelum keputusan membeli benar-benar dilaksanakan

HASIL DAN PEMBAHASAN

a.Pengaruh Harga Terhadap Minat Beli

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.535	2.576		3.701	.000
TOTALX1	.253	.120	.272	2.108	.038
TOTALX2	.450	.140	.416	3.223	.002

Dependent Variable: TOTALLY

a. Pengaruh Harga Terhadap Minat Beli

Berdasarkan analisis secara deskriptif diketahui bahwa nilai persentase terbesar harga “Harga sesuai dengan hasil yang saya inginkan ” 3,42 % Hal ini mengindikasikan bahwa responden memberikan tanggapan bahwa faktor harga sudah bernilai baik dan menjadi salah satu faktor yang di setuju oleh konsumen dalam mempengaruhi minat beli konsumen dalam melakukan pembelian. Pada hasil pengujian secara parsial Pengaruh Harga Terhadap Minat Beli diperoleh t hitung 2,108 > t tabel 1,990, hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi 0,038 < 0,05 maka dapat diketahui Ho ditolak Ha diterima dan ada pengaruh harga secara parsial terhadap minat beli”.

b. Pengaruh Lokasi Terhadap Minat Beli

Berdasarkan analisis secara deskriptif diketahui bahwa nilai persentase terbesar Lokasi “Lokasi perumahan dilengkapi sistem keamanan” 3,83 % Hal ini mengindikasikan bahwa responden memberikan tanggapan bahwa faktor Lokasi sudah bernilai baik dan menjadi salah satu faktor yang di setuju oleh konsumen dalam mempengaruhi minat beli konsumen dalam melakukan pembelian”.

“Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Pengaruh Lokasi Terhadap Minat Beli pada tabel diatas, diperoleh t hitung 3,223 > t tabel 1,990, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 maka dapat diketahui Ho ditolak Ha diterima, sehingga lokasi secara parsial berpengaruh terhadap minat beli

c. Uji F

Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	868.649	2	439.324	27.276	.000b
Residual	1226.101	77	15.923		
Total	2094.750	79			

a. Dependent Variable: Minat_Beli

b. Predictors: (Constant), Lokasi, Harga

Sumber : Data primer diolah dari SPSS 22

Berdasarkan uji F diatas diperoleh hasil F hitung sebesar 27.276 dan F tabel 2,33 dengan taraf signifikan 0,000. Uji simultan 27,276 > 2,33 atau 0,000 < 0,05, maka ada pengaruh secara signifikan Pengaruh Harga dan Lokasi Terhadap Minat Beli

SIMPULAN

a. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian Pengaruh Harga dan Lokasi Terhadap Minat Beli Pada Rumah Bersubsidi Pada PT. Sahara Putri Aulia dan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, Berdasarkan hasil data penelitian yang telah diolah, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t harga berpengaruh secara parsial terhadap minat beli pada PT. Sahara Putri Aulia , dibuktikan dengan pengujian t hitung sebesar $2,108 > t$ tabel $1,990$ dengan taraf signifikansi $0,038 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lokasi secara parsial berpengaruh terhadap minat beli, dibuktikan dengan diperolehnya t hitung $3,223 > t$ tabel $1,990$ dengan tarif signifikansi $0,002 < 0,05$

Berdasarkan uji F diperoleh hasil F hitung sebesar 27.276 dan F tabel $2,33$ atau $0,00 < a = 0,05$, maka ada pengaruh secara simultan terhadap Pengaruh Harga dan Lokasi Terhadap Minat Beli Rumah Bersubsidi Pada PT. Sahara Putri Aulia

b. saran

Diharapkan perusahann dapat memberkan harga jual yang bersaing atau harga jual lebih rendah dari perummahan lain. contohnya dengan membuat promo diskon hari spesial, me mberikan potongan harga untuk kategori tertentu agar perumahan lebih menarik minat beli masyarakat.

Diharapkan perusahaan dapat memberikan alternatif bagi pengendara dengan cara melakukan pelebaran jalan utama menuju area perumahan agar dapat menghindari kemacetan lalu lintas sekitar perumahan

Diharapkan agar perumahan dapat menjadi pilihan utama pelanggan, perumahan harus melakukan lebih banyak inovasi yang berbeda dari perumahan lain, sehingga perumahan mempunyai ciri khas dan perumahan bisa menarik perhatian pembeli tanpa membandingkan dengan perumahan lain.

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti, seperti kualitas produk, promosi, dan lain-lain, menggunakan sampel lebih banyak lagi agar pelanggan dapat menilai dari sudut pandang yang lebih luas, sehingga perusahaan dapat berkembang dan memberikan kepuasan yang diinginkan pelanggan serta menentukan keberhasilan usaha dimasa yang akan datang.

REFERENSI

- [1] Abdullah, Thamrin dan Francis Tantri. 2016. Manajemen Pemasaran. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- [2] Adrian Hartono (2012). Pengaruh Display, Kepercayaan Merek, Keakraban Merek, Persepsi, Harga Terhadap Intensi Pembelian dan Pembelian Tak Terencana. Jurnal Ekonomika Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana, dan 1 (1), 1 – 22

- [3] Ali, Hasan . 2013. Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan. Yogyakarta. CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- [4] Arviansyah, L. (2017). Penilaian Penanganan Kawasan Permukiman Kumuh Di Bantaran Sungai Cikapundung Kelurahan Tamansari. Skripsi
- [5] Assauri, Sofjan. 2013. Manajemen Pemasaran. Jakarta : Rajawali Pers.
- [6] Fandy Tjiptono. 2009. Service Marketing Esensi dan Aplikasi. Yogyakarta. Marknesis
- [7] Heizer, Jay &Render Barry.2015.Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan, edisi 11.Jakarta : Salemba Empat
- [8] Hurriyati, Ratih. (2015). Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen.Bandung: ALFABETHA
- [9] Kotler dan Keller, 2012, Marketing Management Edisi 14, Global Edition.Pearson Prentice Hall.
- [10] Kotler, Philip and Kevin Lane Keller, (2016): Marketing Management, 15th Edition New Jersey: Pearson Pretice Hall, Inc
- [11] Kotler, Philip and Gary Armstrong. 2011. Prinsip-prinsip Pemasaran (Edisi Delapan). Jakarta: Erlangga
- [12] Kotler, Philip and Kevin Lane Keller. 2010. Manajemen Pemasaran. Edisi 12 Jilid 2. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang
- [13] Marlina, E. (2006). Perencanaan dan Pengembangan Perumahan. Yogyakarta: Andy Yogyakarta
- [14] Mimi SA. 2015, Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan, Lokasi dan Keragaman Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Ranch Market | Jurnal Ekonomi Volume XX, Nomor 01
- [15] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabet
- [16] Sunyoto, Danang. (2014). Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- [17] Suparyanto, Rosad. 2015. Manajemen Pemasaran. Bogor: In Media

ANALISIS FAKTOR (7PS) DALAM KEPUTUSAN KONSUMEN UNTUK MENGINAP DI THE ARISTA HOTEL PALEMBANG

(Mega Anggraini)

1Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

email: megaanggraini336@gmail.com

2Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma (M. Amirudin Syarif)

email: amirudinsyarif@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan faktor (7Ps) dalam keputusan konsumen untuk menginap di The Arsita Hotel Palembang. Sampel penelitian ini 70 yang menginap di The Arsita Hotel Palembang. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Adapun hasil penelitian produk tidak terdapat pengaruh terhadap keputusan konsumen menginap $t = 0.593 > 0.05$ dan thitung $-0.742 < t_{tabel} = 1.667$. harga terdapat pengaruh terhadap keputusan konsumen menginap sig $t = 0.032 < 0.05$ dan thitung $-19.622 > t_{tabel} = 1.667$. tempat terdapat pengaruh terhadap keputusan konsumen menginap sig $t = 0.059 < 0.05$ dan thitung $-10.850 > t_{tabel} = 1.667$. promosi tidak terdapat pengaruh terhadap keputusan konsumen menginap sig $t = 0.065 < 0.05$ dan thitung $9.686 > t_{tabel} = 1.667$. orang terdapat pengaruh terhadap keputusan konsumen menginap sig $t = 0.028 < 0.05$ dan thitung $22.705 > t_{tabel} = 1.667$. proses tidak terdapat pengaruh terhadap keputusan konsumen menginap sig $t = 0.836 > 0.05$ dan thitung $0.208 > t_{tabel} = 1.667$. Bukti fisik terdapat pengaruh terhadap keputusan konsumen menginap sig $t = 0.012 < 0.05$ dan thitung $55.198 > t_{tabel} = 1.667$). Terdapat pengaruh faktor (7Ps) secara simultan terhadap keputusan konsumen menginap sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan Fhitung $6,919 > F_{tabel} = 2,15$.

Kata kunci : faktor (7Ps) dan keputusan menginap

Abstrack

This study aims describe factors (7Ps) in consumer's decision stay at The Arsita Hotel Palembang. Sample of this study were 70 who stayed at The Arsita Hotel Palembang. Sampling using a purposive sampling method. As for results of product research there is no influence on consumer decisions staying $t = 0.593 > 0.05$ tcount $-0.742 < t_{table} = 1.667$. price there is an influence on the decision of consumers staying overnight sig $t = 0.032 < 0.05$ $t = -19.622 > t_{table} = 1.667$. where there is an influence on decision consumers staying overnight sig $t = 0.059 < 0.05$ $t = -10,850 > t_{table} = 1.667$. promotion there is no influence on decision consumers staying overnight sig $t = 0.065 < 0.05$ tcount $9668 > t_{table} = 1.667$. people there is an influence on consumer decisions stay sig $t = 0.028 < 0.05$ tcount $22.705 > t_{table} = 1.667$. process had no effect on consumer's decision to stay overnight at $0.836 > 0.05$ tcount $0.208 > t_{table} = 1.667$. Physical evidence there is an influence on decision of consumers to stay sig $t = 0.012 < 0.05$ tcount $55.198 > t_{table} = 1.667$). There is simultaneous influence factors (7Ps) on consumer's decision stay sig F of $0,000 < 0,05$ Fcount $6.919 > F_{table} = 2.15$.

Key words: factors (7Ps) and stay decisions

PENDAHULUAN

Bisnis hotel merupakan bisnis dibidang jasa yang menyediakan fasilitas untuk orang beristirahat, rapat dan acara keluarga. Dari kecanggihan teknologi, hotel yang dulu dengan sekang berbeda, hotel dulu susah dijangkau karena saat ingin memesan (check'in) harus datang langsung kehotel sedangkan hotel sekarang ini sangat mudah jika ingin memesan (check'in) melalui aplikasi OTA (Online Travel Agent). Kini, seiring dengan perubahan yang begitu cepat dimana Kota Palembang salah satu kota yang ramai dengan bisnis dibidang perhotelan jadi tingkat persaingan bisnis semakin ketat, melalui peneliiian ini diharapkan The Arista Hotel Palembang mampu menghadapi persaingan agar mampu menjadi hotel pilihan utama bagi masyarakat dan membuat konsumen merasa puas dan melakukan pembelian ulang. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui faktor 7Ps apakah yang menjadi faktor penting bagi konsumen untuk memutuskan menginap di The Arista Hotel Palembang.

Untuk mengetahui urutan kepentingan dari faktor 7Ps sehingga konsumen memutuskan untuk menginap di The Arista Hotel Palembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Bauran Pemasaran Jasa

Bauran pemasaran jasa adalah suatu alat ukur perusahaan yang terdiri dari 7Ps elemen yaitu Product, Price, Place, Promotion, People, Process, Physycal Evidence semua variabel ini digunakan untuk menghadapi persaingan.

Indikator Bauran Pemasaran Jasa

1. indikator produk menurut Kotler dan keller (2009:8-10):

Bentuk (form)

Kualitas kinerja (perfromace quality)

Gaya (style)

Desain (design)

2. indikator harga menurut Kotler dan Keller (2010:278):

a. Harga sesuai kualitas produk

b. Keterjangkauan harga

c. Daya saing harga

3. indikator tempat menurut Kotler (2009):

a. Lokasi

b. Transportrasi

4. indikator promosi menurut Kotler (2009):

a. Periklanan

b. Pemasaran langsung

5. indikator orang menurut Zeithaml, Bitner & gremler (2013:25):

a. Karyawan

b. Penghargaan

c. Pelanggan

6. indikator proses menurut Devina, Priska & Andreani (2006):

- a. proses pelayanan baik
 - b. pengolahan makanan
7. indikator bukti fisik menurut Zeithaml, Bitner & gremler (2013:25):
- a. Peralatan
 - b. Pakaian karyawan
 - c. Jaminan

Keputusan Menginap

Kotler dan Armstrong (2014:158) keputusan pembelian adalah perilaku konsumen dalam memutuskan pembelian akhir baik individual maupun rumah tangga yang membeli barang dan jasa pribadi.

Indikator Keputusan Pembelian

Indikator keputusan pembelian menurut Kotler (2003:166):

Kebutuhan

publik

Kepuasan

Hubungan Bauran Pemasaran Jasa (7Ps) Dengan Keputusan Menginap

Bauran pemasaran jasa menjadi kunci suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan dan semua itu sudah direncang dan disusun sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen. dengan adanya strategi 7Ps yang tepat maka perusahaan akan mencapai tujuan.

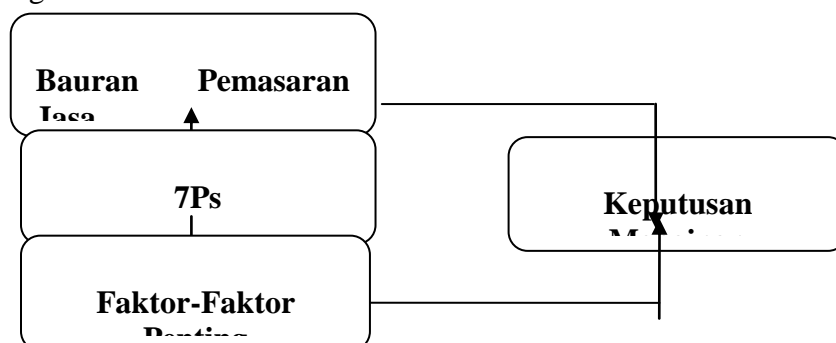
OTA (Online Travel Agent) Sebagai Faktor Pendukung 7Ps

Online Travel Agent membuka layanan berbasis digital, dimana transaksi pencarian informasi, pemesanan, dan pembayaran dilakukan dalam jagad maya. di Online Travel Agent bisa menjadi alat komunikasi pemasaran paling efektif mengalahkan advertising, direct marketing, sales promotion maupun personal selling, namun di sisi lain juga bisa menjadi faktor utama penghambat strategi komunikasi pemasaran hotel. Dua sisi ini harus dihadapi karena konsumen yang melakukan booking kamar melalui Online Travel Agent memiliki akses penuh untuk memberikan review terhadap hotel pilihan sesuai dengan pengalaman yang konsumen rasakan. Artinya, baik pengalaman positif maupun negatif dapat mereka sampaikan sebagai review.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran peneliti untuk mengkomunikasikan dengan orang lain, sehingga hasilnya dapat dimengerti oleh orang lain maupun peneliti yang lainnya

Kerangka Pemikiran



Dari kerangka pemikiran diatas, dapat diketahui banyak penelitian terdahulu tentang bauran pemasaran jasa terhadap keputusan menginap, dalam faktor 7Ps ingin mengetahui faktor-faktor penting apa saja dalam mempengaruhi keputusan menginap.

Hipotesis

Menurut sugiyono (2013:96) hipotesis merupakan jawaban sementara dari hasil permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis dibuat dan di uji untuk menunjukkan penelitian benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Ha : Ada pengaruh 7Ps terhadap keputusan menginap di Hotel Arista Palembang.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Jl. Kapten. A. Rivai, Sumatera Sealatan, Iilir Barat, Palembang Indonesia, 30129.

Identifikasi Variabel

1. Variabel Independen (Variabel Bebas) Menurut Sugiyono (2017:68) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya dan timbulnya variabel terikat (Dependen). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu: 7Ps yaitu (Product X1), Price (X2), Place (X3), Promotion (X4), People (X5), Process (X6), Physical Evidence (X7).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat) Menurut Sugiyono (2017:68) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu: (Keputusan Menginap Y).

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan sebuah data yang lengkap dan relevan maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, kusioner (angket), dokumentasi dan observasi.

Populasi dan sampel.

Menurut Sugiyono (2017:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah tamu yang pernah menginap di The Arista Hotel Palembang. Sampel yang digunakan penelitian ini menggunakan Roscoe dalam “Sugiyono” (2012:91) sampel penelitian masuk dalam kategori ke-3 yaitu jumlah variabel penelitian ini ada 7 maka $7 \times 10 = 70$ sampel.

Uji Validitas

Sugiyono (2017:509) validitas merupakan derajat ketepatan data sesungguhnya pada objek peneliti. uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu data. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Kretria penguji instrumen di nyatakan valid $R < a (0,05)$ atau butir pertanyaan valid jika r hitung $> r$ table.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017:510) Data dikatakan reabel apabila dua atau lebih penelitian dengan objek yang sama menghasilkan data yang berbeda. Uji reabilitas adalah untuk memastikan kuesiner peneliti yang digunakan untuk mengumpulkan data reliabel atau tidak .

Uji Hipotesis

Analisis koefisien determinasi (R^2)

yaitu untuk mengetahui seberapa jauh untuk mengukur variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) 0 maka presentase sedikit berpengaruh yang diberikan variabel independen sedangkan R^2 sama dengan 1 maka presentase sempurna yang memberikan pengaruh ke variabel independen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2017:305) analisis berganda digunakan untuk peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preditor (naik turunnya nilai). Rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + e$$

Uji F

Menurut sugiyono (2017:192) yaitu pada uji F akan di uji variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Perbandingan Fhitung dengan Ftabel

Jika Fhitung < Ftabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika Fhitung > Ftabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Uji t

Sugiyono (2017:231) Uji t yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriteria yang digunakan sebagai berikut:

H_0 ditolak : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau jika $\alpha < 5\%$.

H_a diterima : jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau jika $\alpha > 5\%$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Uji Validitas Kuesioner

Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Kriteria pengujian instrumen dinyatakan valid $R < \alpha (0,05)$ atau butir pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Variabel X1 (Produk)

Keterangan	Person Correlation (rhitung)	rtabel (a= 5%)	Hasil Validitas
X1	0,362	0,235	Valid
X2	0,384	0,235	Valid
X3	0,302	0,235	Valid
X4	0,291	0,235	Valid
X5	0,428	0,235	Valid
X6	0,423	0,235	Valid
X7	0,315	0,235	Valid
X8	0,409	0,235	Valid

Sumber: Hasil tabulasi kuesioner 2019

variabel validitas X1 (produk) hasilnya valid karena $r_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini membuktikan bahwa dari pernyataan 8 tabel diatas membuktikan bahwa pernyataan di mengerti dan dipahami oleh responden yang menginap di The Arista hotel Palembang.

Variabel X2 (Harga)

Keterangan	Person Correlation (rhitung)	rtabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
X1	0,270	0,235	Valid
X2	0,366	0,235	Valid
X3	0,584	0,235	Valid
X3	0,277	0,235	Valid
X5	0,280	0,235	Valid
X6	0,360	0,235	Valid

Sumber: Hasil tabulasi kuesioner 2019

variabel validitas X2 (harga) hasilnya valid karena $r_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini membuktikan bahwa dari pernyataan 6 tabel diatas membuktikan bahwa pernyataan di mengerti dan dipahami oleh responden yang menginap di The Arista hotel Palembang.

Variabel X3 (Tempat)

Keterangan	Person Correlation (rhitung)	rtabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
X1	0,427	0,235	Valid
X2	0,622	0,235	Valid
X3	0,529	0,235	Valid
X4	0,413	0,235	Valid

Sumber: Hasil tabulasi kuesioner 2019

variabel validitas X3 (tempat) hasilnya valid karena $r_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini membuktikan bahwa dari pernyataan 4 tabel diatas membuktikan bahwa pernyataan di mengerti dan dipahami oleh responden yang menginap di The Arista hotel Palembang.

Variabel X4 (Promosi)

Keterangan	Person Correlation (rhitung)	rtabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
X1	0,413	0,235	Valid
X2	0,427	0,235	Valid
X3	0,529	0,235	Valid
X4	0,622	0,235	Valid

Sumber: Hasil tabulasi kuesioner 2019

variabel X4 (promosi) hasilnya valid karena $r_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini membuktikan bahwa dari pernyataan 4 tabel diatas membuktikan bahwa pernyataan di mengerti dan dipahami oleh responden yang menginap di The Arista hotel Palembang.

Variabel X5 (Orang)

Keterangan	Person Correlation (rhitung)	rtabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
------------	---------------------------------	------------------------------	-----------------

X1	0,310	0,235	Valid
X2	0,365	0,235	Valid
X3	0,600	0,235	Valid
X3	0,289	0,235	Valid
X5	0,275	0,235	Valid
X6	0,375	0,235	Valid

Sumber: Hasil tabulasi kuesioner 2019

variabel X5 (orang) hasilnya valid karena $r_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini membuktikan bahwa dari pernyataan 6 tabel diatas membuktikan bahwa pernyataan di mengerti dan dipahami oleh responden yang menginap di The Arista hotel Palembang.

Variabel X6 (Proses)

Keterangan	Person Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
X1	0,427	0,235	Valid
X2	0,459	0,235	Valid
X3	0,555	0,235	Valid
X4	0,647	0,235	Valid

Sumber: Hasil tabulasi kuesioner 2019

variabel X6 (proses) hasilnya valid karena $r_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini membuktikan bahwa dari pernyataan 4 tabel diatas membuktikan bahwa pernyataan di mengerti dan dipahami oleh responden yang menginap di The Arista hotel Palembang.

Variabel X7 (Bukti Fisik)

Keterangan	Person Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
X1	0,288	0,235	Valid
X2	0,305	0,235	Valid
X3	0,467	0,235	Valid
X3	0,243	0,235	Valid
X5	0,398	0,235	Valid
X6	0,597	0,235	Valid

Sumber: Hasil tabulasi kuesioner 2019

variabel X7 (bukti fisik) hasilnya valid karena $r_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini membuktikan bahwa dari pernyataan 6 tabel diatas membuktikan bahwa pernyataan di mengerti dan dipahami oleh responden yang menginap di The Arista hotel Palembang.

Variabel Y (Keputusan Menginap)

Keterangan	Person Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
Y1	0,413	0,235	Valid
Y2	0,323	0,235	Valid
Y3	0,340	0,235	Valid
Y3	0,328	0,235	Valid

Y5	0,316	0,235	Valid
Y6	0,418	0,235	Valid

Sumber: Hasil tabulasi kuesioner 2019

variabel Y (keputusan menginap) hasilnya valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Hal ini membuktikan bahwa dari pernyataan 6 tabel diatas membuktikan bahwa pernyataan di mengerti dan dipahami oleh responden yang menginap di The Arista hotel Palembang.

Uji Reliabilitas Kuesioner

Uji reabilitas adalah untuk memastikan kuesiner peneliti yang digunakan untuk mengumpulkan data reliabel atau tidak. cronbach alpha digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat konsisten responden. cronbach alpha dikatakan reabel jika lebih besar dari 0,60.

Uji Reabilitas

No	Keterangan	Cronbach Alpha	Hasil Reabilitas
1	Produk (X1)	0,670	Valid
2	Harga (X2)	0,616	Valid
3	Tempat (X3)	0,699	Valid
4	Promosi (X4)	0,699	Valid
5	Orang (X5)	0,630	Valid
6	Proses (X6)	0,720	Valid
7	Bukti Fisik (X7)	0,647	Valid
8	Keputusan Menginap (Y)	0,621	Valid

Sumber: Hasil tabulasi kuesioner 2019

Pada tabel diatas menunjukkan data diatas bahwa variabel Produk (X1), Harga (X2), Harga (X2), Tempat (X3), Promosi (X4), Orang (X5), Proses (X6), Bukti Fisik (X7), Keputusan Menginap (Y) memiliki nilai koefisien alpha cronbach diatas 0,60 sehingga terbukti reabel.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda untuk mengetahui variabel (X1 produk, X2 harga, X3 tempat, X4 promosi, X5 orang, X6 proses, X7 bukti fisik) yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel (Y keputusan menginap). berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh sebagai berikut:

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.605	2.235		2.904	.005
Produk	-.015	.021	-.001	-.742	.593
Harga	-.100	.005	-.096	-19.622	.032
Tempat	-.318	.029	-.384	-10.850	.059
Promosi	.304	.031	.339	9.686	.065

Orang	.364	.016	.361	22.705	.028
Proses	.035	.167	.026	.208	.836
Bukti Fisik	.769	.014	.761	55.198	.012

a. Dependent Variable: Keputusan Untuk Menginap

Sumber: Hasil tabulasi kuesioner 2019

$$Y = 1.605 - 0.015 X_1 - 0.100 X_2 - 0.318 X_3 + 0.304 X_4 + 0.364 X_5 + 0.035 X_6 + 0.769 X_7 + e$$

dilihat dari constant 1.605 7Ps tidak berubah. produk (X1) terhadap keputusan menginap (Y) dilihat dari besarnya koefisien regresi - 0.015 yang mengartikan bahwa setiap perubahan variabel produk (X1) sebesar satuan maka variabel keputusan menginap (Y) akan meningkat sebesar - 0.015 dengan catatan variabel harga (X2), variabel tempat (X3), variabel promosi (X4), variabel orang (X5), variabel proses (X6) dan variabel bukti fisik (X7) tidak berubah. variabel harga (X2) terhadap keputusan menginap (Y) dilihat dari besarnya koefisien regresi - 0.100 yang mengartikan bahwa setiap perubahan variabel harga (X2) sebesar satuan maka variabel keputusan menginap (Y) akan meningkat sebesar - 0.100 dengan catatan variabel produk (X1) variabel tempat (X3), variabel promosi (X4), variabel orang (X5), variabel proses (X6) dan variabel bukti fisik (X7) tidak berubah. variabel tempat (X3) terhadap keputusan menginap (Y) dilihat dari besarnya koefisien regresi - 0.318 yang mengartikan bahwa setiap perubahan variabel tempat (X3) sebesar satuan maka variabel keputusan menginap (Y) akan meningkat sebesar - 0.318 dengan catatan variabel produk (X1) harga (X2), variabel promosi (X4), variabel orang (X5), variabel proses (X6) dan variabel bukti fisik (X7) tidak berubah. variabel promosi (X4) terhadap keputusan menginap (Y) dilihat dari besarnya koefisien regresi 0.304 yang mengartikan bahwa setiap perubahan variabel promosi (X4) sebesar satuan maka variabel keputusan menginap (Y) akan meningkat sebesar 0.304 dengan catatan variabel produk (X1) harga (X2), variabel tempat (X3), variabel orang (X5), variabel proses (X6) dan variabel bukti fisik (X7) tidak berubah. variabel orang (X5) terhadap keputusan menginap (Y) dilihat dari besarnya koefisien regresi 0.364 yang mengartikan bahwa setiap perubahan variabel orang (X5) sebesar satuan maka variabel keputusan menginap (Y) akan meningkat sebesar 0.364 dengan catatan variabel produk (X1) harga (X2), variabel tempat (X3), variabel promosi (X4), variabel proses (X6) dan variabel bukti fisik (X7) tidak berubah. variabel proses (X6) terhadap keputusan menginap (Y) dilihat dari besarnya koefisien regresi 0.035 yang mengartikan bahwa setiap perubahan variabel proses (X6) sebesar satuan maka variabel keputusan menginap (Y) akan meningkat sebesar 0.035 dengan catatan variabel produk (X1) harga (X2), variabel tempat (X3), variabel promosi (X4), variabel orang (X5) dan variabel bukti fisik (X7) tidak berubah. variabel bukti fisik (X7) terhadap keputusan menginap (Y) dilihat dari besarnya koefisien regresi 0.769 yang mengartikan bahwa setiap perubahan variabel bukti fisik (X7) sebesar satuan maka variabel keputusan menginap (Y) akan meningkat sebesar 0.769 dengan catatan variabel produk (X1) harga (X2), variabel tempat (X3), variabel promosi (X4), variabel orang (X5) dan variabel proses (X6) tidak berubah.

Koefisien Dertiminasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menghitung berapa besar kontribusi variabel X terhadap Y antara bisa dilihat dari table berikut ini:

Koefisien Determinasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592a	.351	.300	2.03195

a. Predictors: (Constant), Bukti Fisik, Harga, Promosi, Orang, Produk, Proses, Tempat

Sumber : Sumber: Hasil tabulasi kuesioner 2019

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa kontribusi dari faktor variabel produk (x1), harga (x2) harga (x2), tempat (x3), promosi (x4), orang (x5), proses (x6), bukti fisik (x7) dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,300 atau 30,0% mempengaruhi keputusan menginap di The Arista Hotel Palembang sedangkan sisanya 70,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji F

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,841	5	28,568	6,919	,000b
	Residual	264,245	64	4,129		
	Total	407,086	69			

Dependent Variable: keputusan menginap

Predictors: (Constant), Bukti Fisik, Harga, Promosi, Orang, Produk, Proses, Tempat

Sumber : Hasil Tabulasi Kuesioner 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa signifikan $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 6,919 > F_{tabel} 2,15$ maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi variabel independen produk (x1), harga (x2) harga (x2), tempat (x3), promosi (x4), orang (x5), proses (x6), bukti fisik (x7) secara simultan signifikan berpengaruh terhadap keputusan menginap (Y).

Uji t (Secara Parsial)

Uji t untuk mengetahui variabel (X1 produk, X2 harga, X3 tempat, X4 promosi,X5 orang, X6 proses, X7 bukti fisik) yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel (Y keputusan menginap).

Uji t (Parsial)

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.605	2.235		2.904	.005
Produk	-.015	.021	-.001	-.742	.593
Harga	-.100	.005	-.096	-19.622	.032
Tempat	-.318	.029	-.384	-10.850	.059
Promosi	.304	.031	.339	9.686	.065
Orang	.364	.016	.361	22.705	.028
Proses	.035	.167	.026	.208	.836
Bukti Fisik	.769	.014	.761	55.198	.012

a. Dependent Variable: Keputusan Untuk Menginap

Sumber: Hasil tabulasi kuesioner 2019

Faktor variabel produk (X1) terhadap keputusan menginap (Y)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan produk $0.593 > 0.05$ dan thitung $-0.742 < t_{tabel} 1.667$, artinya H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini menunjukkan bahwa produk berpengaruh negatif terhadap The Arista Hotel Palembang, produk tidak bagus maka responden kurang tertarik untuk menginap.

Faktor variabel harga (X2) terhadap keputusan menginap (Y)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan harga $0.032 < 0.05$ dan thitung $-19.622 > t_{tabel} 1.667$, artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa harga berpengaruh negatif terhadap The Arista Hotel Palembang, semakin tinggi harga maka responden kurang berminat untuk menginap.

Faktor variabel tempat (X3) terhadap keputusan menginap (Y)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan tempat $0.059 < 0.05$ dan thitung $-10.850 > t_{tabel} 1.667$, artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tempat berpengaruh negatif terhadap The Arista Hotel Palembang, tempat parkir The Arista Hotel Palembang kurang luas.

Faktor variabel promosi (X4) terhadap keputusan menginap (Y)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan promosi $0,065 < 0.05$ dan thitung $9.686 > t_{tabel} 1.667$, artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif terhadap The Arista Hotel Palembang, semakin tinggi promosi responden akan tertarik untuk melakukan keputusan menginap di The Arista Hotel Palembang.

Faktor variabel orang (X5) terhadap keputusan menginap (Y)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan orang $0,028 < 0.05$ dan thitung $22.705 > t_{tabel} 1,667$, artinya H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa orang berpengaruh positif terhadap The Arista Hotel Palembang, semakin kariyawan bersikap ramah, sopan, dispin akan memberikan respon yang baik bagi responden.

Faktor variabel proses (X6) terhadap keputusan menginap (Y)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan proses $0.836 > 0.05$ dan thitung $0.208 > t_{tabel} 1.667$, artinya H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini menunjukkan bahwa proses berpengaruh positif terhadap The Arista Hotel Palembang, semakin proses chank'in dan chak'out lebih dipermudah dan cepat maka responden merasa nyaman menginap di The Arista Hotel Palembang.

Faktor variabel bukti fisik (X7) terhadap keputusan menginap (Y)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan bukti fisik $0.012 < 0.05$ dan thitung $55.198 > t_{tabel} 1.667$, artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa bukti fisik berpengaruh positif terhadap The Arista Hotel Palembang, semakin bagus bentuk fisik The Arista Hotel Palembang maka responden akan tertarik untuk menginap.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Mulkan Stiawan (2016) "Peranan Bauran Pemasaran Dalam Mempengaruhi Keputusan Konsumen Memilih Hotel Bintang 3 Di Kota Palembang" Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui 125 jawaban responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Model dari Analisis menggunakan regresi linier berganda melalui validitas dan reliabilitas instrumen. Uji karakteristik data yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Model tes terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan produk hotel, harga, tempat, promosi, orang, bentuk iklan bersama dengan pengaruh pada keputusan konsumen, disebagian produk hotel, tempat, promosi, orang, bentuk fisik memiliki positif mempengaruhi keputusan konsumen.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di The Arista Hotel Palembang Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel, promosi (X4), orang (X5), proses (X6), bukti fisik (X7) berpengaruh positif terhadap keputusan menginap (Y) sedangkan produk (X1), harga (X2), tempat (X3) berpengaruh negatif terhadap keputusan menginap di The Arista Hotel Palembang.

Vaiabel yang penting yaitu harga (X2), tempat (X3), orang (X5) dan bukti fisik (X7) tingkat signifikan $\alpha > 0,05$.

Variabel bukti fisik (X7) merupakan faktor yang paling dominan dalam keputusan konsumen untuk menginap di The Arista Hotel Palembang.

Koefisien variabel produk $-0,015$ peneliti menduga terjadi bias yang disebabkan oleh ada sebagian responden yang diteliti adalah berasal dari korporasi (perusahaan). Jadi keputusan menginap bukan ditentukan oleh responden sendiri.

6. REFERENSI

Hurriyati, Ratih, dan Gunarto, Muji. (2019). Metode Statistika Bisnis untuk Bidang Ilmu Manajemen dengan Aplikasi Program SPSS. Bandung, Cet. 1, PT. Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Bandung, Edisi ke-3 CV. Alfabeta

Andoko, Jane., dan Devina Prita, (2018). Analisis Pengaruh Marketing Mix (Produk, Harga, Promosi, Lokasi) Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Guest House Di Surabaya. Jurnal,

diakses dari <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/3467/3137> diakses tanggal 13 juni 2019.

Nasution, Parlaungan Ade, (2016). Analisis Pengaruh Marketing Mix Pada Tingkat Hunian Hotel Berbintang Di Kota Batam. Jurnal, Universitas Labuhanbatu. Diakses dari <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/84> diakses tanggal 13 juni 2019.

Risna, (2011). Analisa Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Pada Tingkat Hunian Hotel Berbasis Syari'ah di Makasar (Studi Kasus Pada Hotel Al-Badar Syari'ah). Skripsi, Universitas Alauddin Makasar. Diakses dari repositori.uin-alauddin.ac.id diakses tanggal 13 juni 2019.

Setiawan, Mulkan, (2016). Peranan Bauran Pemasaran Dalam Mempengaruhi Keputusan Konsumen Memilih Hotel Bintang 3 Di Kota Palembang. Jurnal, Universitas Muhamadiyah Palembang. Diakses dari http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/152 diakses tanggal 13 juni 2019.

***PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
AJB BUMI PUTERA 1912 CABANG CINDE PALEMBANG***

Mega Purwati 1

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

Email : Megayusm12@gmail.com

Abstrack

The purpose of this study is to determine the effect of job satisfaction on the performance of employees of AJB Bumi Putera 1912 Palembang Cinde Branch. The sample in this study were employees of AJB Bumi Putera 1912 Palembang Cinde Branch, totaling 35 people. The analysis used in this study is the t test, to measure the effect of job satisfaction on the performance of employees of AJB Bumi Putera 1912 Palembang Cinde Branch. The results showed there was an influence of job satisfaction on the performance of employees of AJB Bumi Putera 1912 Palembang Cinde Branch, this was indicated by a propability of less than 5%.

Keyword: Job Satisfaction, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Perusahaan asuransi bekerja dengan prinsip memberikan perlindungan kepada setiap orang, keluarga, dan perusahaan dari kerugian akibat risiko munculnya berbagai bencana dan kemalangan. Ini kontribusi sosial yang besar dari industri asuransi kepada masyarakat. Ratusan triliun rupiah skema uang pertanggungan disediakan oleh sektor asuransi kepada masyarakat untuk memberikan proteksi terhadap risiko dan kemalangan. Produk asuransi bermanfaat untuk meningkatkan kekayaan, mengakumulasi kekayaan, dan melindungi para nasabah dari resiko hilangnya sumber pendapatan mereka.

Pesatnya perkembangan perasuransian pada saat ini mendorong setiap perusahaan asuransi bersaing secara ketat serta menuntut pegawai mereka untuk bekerja dengan baik dan maksimal dalam pencapaian target yang akan dicapai secara profesional. Salah satu perusahaan asuransi adalah perusahaan AJB Bumiputera 1912 yang mempunyai banyak cabang di seluruh Indonesia. AJB Bumiputera 1912 mempunyai dua dinas yang terbagi menjadi pegawai dinas dalam dan pegawai dinas luar. Kedua dinas ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam memajukan perusahaan yang mempunyai begitu banyak kantor cabang yang terdapat di seluruh Indonesia. Kedua dinas ini dituntut bekerja secara profesional dan loyalitas kepada perusahaan, sebab perusahaan ini mempunyai nasabah atau mitra kerja yang sangat luas di seluruh Indonesia.

Dengan menjamurnya perusahaan asuransi di Palembang, maka industri di sektor asuransi dapat dikatakan sangat kompetitif. Perusahaan-perusahaan asuransi dituntut untuk saling beradu strategi yang bertujuan untuk mendapatkan dan mempertahankan konsumen. Karna konsumen merupakan salah satu faktor penting yang dapat membuat perusahaan menjadi semakin berkembang.

Pada dasarnya perusahaan harus dapat mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia, kesedian sumber daya manusia merupakan faktor penting perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset paling penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang menjadi perhatian perusahaan yaitu kepuasan kerja karyawan. karyawan yang dalam bekerja tidak

merasa kurang nyaman, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan konsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaannya, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan dan terhadap lingkungan kerja. Karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya biasanya akan memilih untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja dan mencari perusahaan lain. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan setia pada perusahaan tersebut.

Perusahaan asuransi AJB Bumiputera 1912 memotivasi karyawannya dengan memberikan gaji atau penghasilan, mengadakan kompetisi untuk memperbaiki hasil prestasi yang telah dicapai sebelumnya, memberikan kesempatan kepada agen untuk pengembangan kariernya agar memperoleh kenaikan jabatan di perusahaan dengan mempertimbangkan prestasi, pencapaian target kerja, pengalaman kerja, serta jenjang karier, memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan

perusahaan, dan memberikan bonus kepada agen tergantung dari laba yang didapat perusahaan serta mengadakan acara makan bersama jika mencapai target yang optimal. Dengan adanya motivasi ini diharapkan agen akan bekerja lebih giat lagi untuk memenuhi visi personalia atau perusahaan.

Setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD pada AJB Bumiputera 1912 diketahui kepuasan kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Palembang mengalami penurunan hal itu diperkuat dengan data turnover karyawan AJB Bumiputera 1912 Palembang yang mengalami peningkatan dari tahun 2016 sampai tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1 Data Turnover Karyawan AJB Bumiputera 1912 Palembang Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Trunover Rate
2016	69	12	3	60	13,95%
2017	60	15	6	57	14,63%
2018	57	14	7	55	15,38%

Sumber: Bagian Admin. AJB Bumiputera 1912

Dari data turnover yang didapat pada Tabel 1.1 dapat dihitung presentase tingkat turnover karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Palembang dengan menggunakan rumusan LTO (Labour Turnover). Berdasarkan perhitungan LTO, perentase tingkat turnover karyawan AJB Bumiputera 1912 Palembang mengalami peningkatan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 10 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Oleh karna itu, perhatian khusus harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar dapat berkinerja baik serta melakukan servis yang memuaskan terhadap kustomer, sehingga kustomer menjadi loyal terhadap perusahaan.

Fenomena rendahnya kinerja karyawan bisa ditunjukkan dari absensi karyawan, meskipun di dukung dengan sarana yang memadai diharapkan karyawan juga dapat menunjukkan kepuasan dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik. hal tersebut dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 2 Data Absensi Kerja Karyawan di AJB Bumi Putera 1912 Cabang Cinde Palembang 2016-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Alpha	Jumlah	Persentase
2016	60	73	73	1,2 %
2017	73	77	55	1,3 %
2018	55	80	80	1,4 %

Sumber: Bagian Admin. AJB Bumiputera 1912

Berdasarkan tabel di atas bahwa absensi kerja (alpha) setiap tahunnya mengalami kenaikan di AJB Bumi Putera 1912 Cabang Cinde Palembang pada tahun 2016-2018 dimana total kehadiran karyawan (alpha) pada tahun 2016 sebesar 73 total absensi (alpha) atau sekitar 1,2%, pada tahun 2017 sebesar 55 total absensi (alpha) atau sekitar 1,3%, pada tahun 2018 sebesar 80 total absensi (alpha) atau sekitar 1,4%.

Data tersebut diatas menunjukkan bahwa dimana tingkat ketidakhadiran (alpha) akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan yang tidak bisa mencapai target perusahaan perbulannya yaitu 50-100 Juta.

Hasil survey menunjukkan bahwa semua karyawan mendapatkan fasilitas yang sama. Sedangkan untuk pengembangan sumber daya insani yang diberikan AJB Bumiputera 1912 kepada karyawannya yaitu berupa metode pelatihan dan metode pendidikan minimal 1 tahun 1 kali, yang mengadakan yaitu kantor pusat AJB Bumiputera 1912. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagus atau tidak maka salah satunya dapat dilihat dari dari konsumen pengguna asuransi, jumlah konsumen pengguna asuransi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Cinde Palembang sebagai berikut:

Tabel 3 Jumlah Pengguna Asuransi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Cinde Palembang

Indikator	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
Pengguna Asuransi	1.920	1.745	1.245

Sumber: Bagian Admin. AJB Bumiputera 1912

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa pengguna asuransi AJB Bumiputera 1912 Cabang Cinde Palembang yang menabung setiap tahun nya mengalami penurunan. Produktivitas atau kinerja yang dihasilkan karyawan akan berpengaruh pada jumlah pengguna asuransi di AJB Bumiputera 1912 Cabang Cinde Palembang.

Berdasarkan hal tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaannya, perusahaan yang mampu membina dan memelihara semangat kerja karyawan yang tinggi tentu memperoleh banyak keuntungan

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen seperti yang kita ketahui adalah ilmu yang memberikan kita pengetahuan tentang cara cara menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan menggunakan orang lain. Oleh karenanya perlu mengetahui peranan MSDM sehingga dapat mengetahui pentingnya sumber daya manusia, yang merupakan inti dan manajemen itu sendiri (Larasati, 2018).

Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu). Dalam suatu organisasi atau perusahaan pelatihan adalah suatu proses belajar tentang penerahuan dan keahlian yang disesuaikan dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan serta dan bidang kerja yang dikuasai.

Pengembangan

Pengembangan sumberdaya manusia mempunyai tujuan menghasilkan susunan kerja yang mampu membuat karyawan untuk lebih maju dalam mengembangkan keahlian dalam bentuk softskill maupun hardskill. Pengembangan sumberdaya manusia merupakan usaha yang selalu

meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang memiliki arti yang luas. Pengembangan ini bisa melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan. Pengembangan sumberdaya manusia ini juga merupakan cara yang sangat bagus untuk menghadapi tantangan dalam kemajuan teknologi serta kemajuan zaman saat ini.

Pendidikan

Pendidikan sampai saat ini dianggap sebagai unsur utama dalam pengembangan SDM. SDM akan lebih bernilai jika memiliki sikap, perilaku, wawasan, kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan berbagai bidang dan sektor. Pendidikan merupakan salah satu alat untuk menghasilkan perubahan pada diri manusia. Manusia akan dapat mengetahui segala yang tidak atau belum diketahui sebelumnya. Jadi pendidikan merupakan hak seluruh umat manusia dan hak untuk memperoleh pendidikan harus diikuti oleh kesempatan dan kemampuan serta kemauannya (Bastian, 2016).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologis Individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya (Tangkilisan, 2010).

Kepuasan kerja yang didapatkan setelah menyelesaikan tugas dari pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan secara berterusan akan mendatangkan semangat seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan berikutnya lebih baik lagi. Pada umumnya terdapat tiga penyebab utama kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut (Wahjono, dkk, 2018). Faktor organisasional (seperti: gaji, peluang promosi, work it self kebijakan dan kondisi pekerjaan),

Faktor kelompok (seperti: coworkers dan supervisors),

Faktor personal (seperti: kebutuhan, aspirasi dan instrument benefits).

Kepuasan kerja individu dalam kelompok kerja akan dipengaruhi oleh coworkers dan supervisor mereka. Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai variabel terikat (dependen) atau juga sebagai variabel bebas (independen). Kepuasan kerja sebagai variabel independen dapat dilihat pada pengaruh .

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya adalah kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi. Kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

Variabel individual, terdiri dari:

Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik

Latar belakang: keluarga, tingkat sosial dan penggajian.

Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin

Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Kinerja (performance) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai

dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. Kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hash yang bersifat kualitatif dan kuantitatif (Prihantoro, 2019).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu sebagai berikut (Sulaksono, 2015).

Kualitas. Kualitas kerja diukur dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dan sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Cinde Palembang, yang berjumlah 55 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik proportionate stratified random sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang terjadi ketika persentase jumlah setiap sampel untuk setiap strata adalah proporsional terhadap persentase tiap strata pada populasi, yang berjumlah 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. penelitian ini melibatkan berbagai pengujian data dengan bantuan program SPSS, yaitu: 1) uji asumsi klasik yang terdiri dari analisis regresi berganda, uji F, dan uji t.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Stastistik Deskriptif

Tabel 4 Distribusi Jawaban Responden Kepuasan Kerja

Pernyataan	Jawaban										Rata - Rata
	S		R		TS		STS				
SS	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Pertanyaan 1	23	65,7	9	25,73	8,6	-	-	-	-	-	4,57

Pertanyaan 2	14	40,0	4	11,4	3	8,6	3	8,6	1	31,4	3,28
Pertanyaan 3	11	31,4	5	14,3	2	5,7	5	14,3	12	34,3	2,94

Dari table diatas ,diketahui nilai tertinggi ada pada pernyataan ke-1 , hal tersebut dikarenakan pada Ajb Bumi Putera telag menerima penghasilan yang sesuai dengan kinerja mereka masing-masing. Dan yang terkecil ada pada pernyataan ke-3 ,hal tersebut dikarenakan karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan saat ini tidak sesuai dengan keinginan dan kemampuan mereka.

Tabel 5 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Pernyataan	SS	S	Jawaban				Rata-				Rata	
			R	TS	STS		f	%	f	%		
n	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pertanyaan 1	14	40,0	9	25,4	4	11,1	1	2,9	7	20,0	3,62	
Pertanyaan 2	19	54,3	3	8,6	5	14,3	3	8,6	5	14,3	3,8	
Pertanyaan 3	18	51,4	4	11,1	5	14,3	-	-	8	22,2	3,68	

Dari table diatas diketahui nilai tertinggi ada pada pernyataan ke-2,hal tersebut dikarenakan setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan hasil yang sudah sesuai standar kualitas yang diharapkan perusahaan. Sedangkan nilai terendah ada pada pernyataan ke-1 , dikarenakan terjadinya penurunan hasil pekerjaan baik dari segi kualitas ataupun kualitas dari waktu ke waktu.

Hasil Analisis Regresi Berganda Tabel 6 Uji Regresi Linier Berganda Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.069	1.191		2.576	.015
KK	.178	.329	.094	.541	.592

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.069	1.191		2.576	.015
KK	.178	.329	.094	.541	.592

a. Dependent Variable: KIN

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi linear berganda adalah sebesar 0,178, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel independen yaitu kepuasan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan bernilai positif. Dalam hal ini faktor produk menjadikan hal terpenting bagi karyawan untuk diperhatikan oleh AJB Bumi Putera 1912 Cabang Cinde Palembang.

Pembahasan

Hasil analisis dekriptif pada variabel kepuasan kerja didapatkan mayoritas responden (65,7%) sangat setuju terhadap pernyataan bahwa penghasilan yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya lakukan. Mayoritas responden (40,0%) sangat setuju terhadap pernyataan bahwa rekan kerja saya memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan. Mayoritas responden (34,3%) sangat tidak setuju terhadap pernyataan bahwa menurut saya pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan keinginan saya.

Mayoritas responden (54,3%) sangat setuju terhadap pernyataan bahwa standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik. Mayoritas responden (51,4%) sangat setuju terhadap pernyataan bahwa seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan). Hal ini kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Cinde Palembang. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sosilo (2014) yang meneliti tentang gaya

kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUP dr. Soeradji Klaten. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian lain yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2016), Engko (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai tabulasi data masih rendahnya nilai dalam kepuasan kerja yaitu Faktor Organisasional yang berupa dalam gaji, peluang promosi hal tersebut masih rendah dalam kepuasan kerja tersebut.

Yang dimaksud dengan Organisasional adalah bidang studi yang mempelajari pengaruh yang dimiliki oleh individu, ke studi yang mempelajari pengaruh yang dimiliki oleh individu dan struktur terhadap perilaku organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Sebagian Besar (40,0%) sangat setuju terhadap pernyataan bahwa selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu. Mayoritas responden (54,3%) sangat setuju terhadap pernyataan bahwa standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik. Mayoritas responden (51,4%) sangat setuju terhadap pernyataan bahwa seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai t hitung untuk variable kompetensi sebesar 0,541 angka ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel dan untuk signifikan variable kepuasan kerja yaitu $0,592 > 2,576$ yang berarti H_0 diterima H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dalam variable kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Larasati, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Deep Publish Prihantoro, 2019. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. Yogyakarta. Deep Publish
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta

Sulaksono, 2015. Budaya Organisasi Dan Kinerja. Yogyakarta. Deep Publish Tangkilisan, 2010.
Manajemen Publik. Jakarta. Gramedia
Wahjono, dkk, 2018. Pengantar Bisnis. Jakarta. Kencana

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA AJB

Meiyanti Triana¹, Irwan Septayuda²,

¹Ekonomi& Bisnis, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

Email : Meiyanti.trana2905@gmail.com

¹Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

Email: Irwan.Septayuda@binadarma.ac.id

Abstrack

The purpose of this study is to determine the effect of providing incentives and career development on employee work productivity at AJB Bumi Putera 1912 Cinde Palembang Branch. The sample in this study were employees of AJB Bumi Putera 1912 Palembang Cinde Branch, totaling 53 people. The analysis used in this study is the F test, to measure the effect of giving incentives and career development to employee work productivity. The results showed that simultaneous incentive giving and career development had no effect on employee work productivity. Partial incentives have no significant effect on employee work productivity. Partial career development does not have a significant effect on employee work productivity, this is indicated by a proportion of more than 5%.

Keyword: Providing Incentives, Career Development, Work Productivity

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, Pesaratnya perkembangan perasuransian pada saat ini mendorong setiap perusahaan asuransi bersaing secara ketat serta menuntut pegawai mereka untuk bekerja dengan baik dan maksimal dalam pencapaian target yang akan dicapai secara profesional. Salah satu perusahaan asuransi adalah perusahaan AJB Bumiputera 1912 yang mempunyai banyak cabang di seluruh Indonesia. AJB Bumiputera 1912 mempunyai dua dinas yang terbagi menjadi pegawai dinas dalam dan pegawai dinas luar. Kedua dinas ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam memajukan perusahaan yang mempunyai begitu banyak kantor cabang yang terdapat di seluruh Indonesia. Kedua dinas ini dituntut bekerja secara profesional dan loyalitas kepada perusahaan, sebab perusahaan ini mempunyai nasabah atau mitra kerja yang sangat luas di seluruh Indonesia.

Dengan menjamurnya perusahaan asuransi di Palembang, maka industri di sektor asuransi dapat dikatakan sangat kompetitif. Perusahaan-perusahaan asuransi dituntut untuk saling beradu strategi yang bertujuan untuk mendapatkan dan mempertahankan konsumen. Karna konsumen merupakan salah satu faktor penting yang dapat membuat perusahaan menjadi semakin berkembang. Agar berhasil di dalam perusahaan asuransi yang kompetitif, para pelaku harus dapat menawarkan produk yang tepat dengan harga yang tepat.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

“Manajemen seperti yang kita ketahui adalah ilmu yang memberikan kita pengetahuan tentang cara cara menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan menggunakan orang lain. Oleh karenanya

perlu mengetahui peranan MSDM sehingga dapat mengetahui pentingnya sumber daya manusia, yang merupakan inti dan manajemen itu sendiri (Larasati, 2018).”

Pelatihan dalam suatu pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari sangatlah penting dibutuhkan. Para tenaga kerja sangatlah dituntut untuk lebih bisa menguasai berbagai macam keahlian serta kompetensi dalam bidang pekerjaannya. Dalam suatu perusahaan, pelatihan berguna sekali dalam meningkatkan keahlian serta mutu para karyawan-karyawannya. Untuk bisa meningkatkan kualitas kerja untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Banyak sekali potensi kerja para tenaga kerja di bidang kerjanya yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Hal ini akan menjadi perhartaindi tempat kerja, dikarenakan akan bisa mempengaruhi dengan kinerja. Maka tugas serta tanggung jawab dari tempat kerja adalah mengirimkan kandidat atau peserta untuk mengikuti pelatihan. Tetapi banyak juga yang bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Ukuran kualitas sumber daya manusia dilihat dari rata-rata pelatihan, pengembangan dan pendidikan yaitu sebagai berikut (Riniwati, 2016).

2.2 Pemberian Insentif

“Variabel insentif menjelaskan daya tarik mencapai tujuan dan adanya hadiah yang spesifik untuk menyelesaikan tugas. Teori Atkinson menyatakan bahwa semakin besar nilai subjektif dan suatu reward, semakin besar usaha yang harus dikeluarkan untuk mendapatkannya. Teori insentif adalah hubungan antara nilai reward dan kekuatan motivasi. Dalam teori Atkinson, nilai keberhasilan insentif berbanding terbalik dengan harapan atau probabilitas keberhasilan untuk mencapai kepuasan yang lebih besar atau reward lebih besar yang berasal dari keberhasilan seseorang untuk melaksanakan tugas yang sangat sulit. Oleh karena itu, dalam teori Atkinson, nilai keberhasilan insentif sangat bergantung pada probabilitas keberhasilan. Tugas yang memiliki probabilitas keberhasilan yang tinggi umumnya memiliki nilai insentif rendah, sedangkan tugas yang memiliki probabilitas keberhasilan yang rendah memiliki nilai insentif yang tinggi (Supriyono, 2018)”.

Insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan bersifat tidak tetap. Pemberian insentif ini tidak mempengaruhi jumlah upah atau gaji. Insentif dapat digolongkan menjadi tiga yaitu sebagai berikut (Batjo dan Saleh, 2018).

Insentif Individu

“Insentif individu diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan perusahaan atas kinerja dan produktivitas personalnya. Kelebihan insentif ini adalah sebagai tambahan pendapatan karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk berkinerja baik tetapi memiliki kelemahan seperti karyawan bisa menjadi egois karena terfokus pada diri sendiri untuk mencapai targetnya, dan terkadang menekan kinerja karyawan lain karena dianggap sebagai kompetitornya. Insentif ini makin kompetitif jika hanya karyawan yang terbaik yang akan mendapatkan insentif.”

Insentif Tim

“Insentif tim diberikan oleh perusahaan kepada tim yang mencapai target yang ditentukan. Kelebihan insentif ini adalah akan memotivasi karyawan untuk bekerjasama dalam tim. Kelemahan insentif ini jika seluruh tim fokus dalam berkompetisi untuk mendapatkan insentif

sehingga terjadi penurunan kinerja secara umum. Contoh insentif tim adalah pertumbuhan penjualan, dimana jika pertumbuhan penjualan tim sekitar 5% pertahun maka ditargetkan tim yang mampu melampaui penjualan 7% akan mendapatkan insentif tim”.

Insentif Organisasi

“Insentif organisasi diberikan jika kinerja perusahaan melampaui target yang direncanakan. Insentif ini mengasumsikan bahwa seluruh karyawan bekerja sama dengan giat untuk mencapai tujuan jangka pendek perusahaan yaitu pencapaian target. Kelebihan insentif ini adalah semua anggota organisasi makin mendapatkan insentif sehingga terjadi kerjasama dan tidak muncul suasana kompetisi dalam organisasi. Kelemahannya sebagian karyawan akan malas-malasan dalam mencapai target karena yang dthitung kinerja karyawan secara keseluruhan bukan perorangan”.

2.3 Pengembangan Karir

“”Pengembangan karier adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Dalam proses meniti karier, sangat terkait dengan kondisi organisasi. Ketika organisasi besar, maka karier individu terbuka lebar untuk menduduki jabatan yang sangat tinggi, sebaliknya bila tempat organisasi bekerja hanya berlingkup kecil atau sempit, maka karier seseorang hanya terbatas. Oleh karena itu, ketika kompetensinya memang baik, maka seseorang dapat saja berpiridah ke organisasi yang besar yang memungkinkan untuk meniti karier hingga puncak karier yang dikehendaki, dicita-citakan, atau direncanakan (Burso, 2018).” Siagian (2006) dalam Kurniawan (2016), menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

“Prestasi kerja; faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang di percayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan”.

“Kesetiaan pada organisasi; merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama”.

“Mentors dan sponsor; mentors adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya”.

“Dukungan para bawahan; Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh”.

“Kesempatan untuk bertumbuh; merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang”.

2.4 Produktivitas Kerja

“Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja seorang tenaga kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkannya untuk menghasilkan suatu

produk. Menurut Sagir tahun 1990, produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan pekerja menghasilkan suatu produk dalam satuan waktu tertentu”. Seorang tenaga kerja dinilai produktif bila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan keluaran yang lebih banyak dibanding tenaga kerja lainnya dalam suatu waktu yang sama, atau apabila tenaga kerja tersebut menghasilkan keluaran yang sama dengan menggunakan sumberdaya yang sedikit”. Salah satu tolak ukur keberhasilan pembangunan adalah mutu sumberdaya manusia yang berproduktivitas tinggi”. Berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan sumberdava manusia bila dikelola dengan baik dan efektif akan dapat meningkatkan produktivitas (Matulesy dan Rachmat, 1997 dalam Hartoyo, 2015)”.

3. METODE PENELITIAN

“Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatoridengan metodekuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan AJBBumi Putera 1912 Cabang Cinde Palembang”, yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus”, yang berjumlah 53 orang”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskripif. penelitian ini melibatkan berbagai pengujian data dengan bantuan program SPSS, yaitu: 1) uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas”, uji multikolinieritas”, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas; 2) analisis regresi berganda, 3) uji F, dan 4) uji t dan uji determinasi”.

Hasil Dan Pembahasan

Pemberian insentif dalam penelitian diukur dengan 7 pertanyaan dengan distribusi frekuensi sebagai berikut:

Distribusi Jawaban Responden Pemberian Insentif

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata
		SS	S	R	TS	STS	
1	Saya merasa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan tingkat kinerja yang kami berikan.	26 (49,1%)	26 (49,1%)	1 (1,9%)	-	-	4.47
2	Pemberian upah lembur telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan	40 (75,5%)	10 (18,9%)	2 (3,8%)	1 (1,9%)	-	4.68
3	Dengan kinerja yang melampaui target, saya akan memperoleh tambahan pendapatan.	44 (83,0%)	6 (11,3%)	3 (5,7%)	-	-	4.77
4	Perusahaan tempat saya bekerja sudah menerapkan piagam penghargaan bagi karyawan yang kerjanya bagus.	3 (5,7%)	10 (18,9%)	7 (13,2%)	9 (17,0%)	24 (45,3%)	2.23
5	Perusahaan tempat saya	1	5 (9,4%)	7	8	32	1.77

	bekerja hanya memberikan piagam penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.	(1,93%)		(13,2%)	(15,1%)	(60,4%)	
6	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik sehingga pimpinan memberikan pujian secara lisan atau tulisan.	40 (75,5%)	12 (22,6%)	-	1 (1,9%)	-	4.72
7	Pemberian pujian secara lisan atau tulisan memotivasi kinerja para karyawan.	36 (67,9%)	11 (20,8%)	4 (7,5%)	-	2 (3,8%)	4.49

Sumber : Peneliti, 2019

Tabel 4.1 “memperlihatkan bahwa ditinjau dari pemberian insentif, mayoritas responden (49,1%) setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan 1 bahwa perusahaan memberikan gaji” sesuai dengan tingkat kinerja yang kami berikan. Mayoritas responden (75,5%) sangat setuju terhadap pernyataan 2 bahwa pemberian upah lembur telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan”. Mayoritas responden (83,0%) sangat setuju terhadap pernyataan 3 bahwa dengan kinerja yang melampaui target, saya akan memperoleh tambahan pendapatan. Mayoritas responden (45,3%) sangat tidak setuju terhadap pernyataan 4 bahwa perusahaan tempat saya bekerja sudah menerapkan piagam penghargaan bagi karyawan yang kerjanya bagus. Mayoritas responden (60,4%) sangat tidak setuju terhadap pernyataan 5 bahwa perusahaan tempat saya bekerja hanya memberikan piagam penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Mayoritas responden (75,5%) sangat setuju terhadap pernyataan 6 bahwa saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik sehingga pimpinan memberikan pujian secara lisan atau tulisan. Mayoritas responden (67,9%) sangat setuju terhadap pernyataan 7 bahwa pemberian pujian secara lisan atau tulisan memotivasi kinerja para karyawan.

3.2 Analisis Deskriptif Pengembangan Karir

Pengembangan karir dalam penelitian diukur dengan 5 pertanyaan dengan distribusi frekuensi sebagai berikut:

Distribusi Jawaban Responden Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata
		SS	S	R	TS	STS	
1	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir.	30 (56,6%)	9 (17,0%)	6 (11,3%)	5 (9,4%)	3 (5,7%)	4.09

2	Saya dapat selalu meningkatkan karirnya setinggi mungkin hingga puncak karir.	8 (15,1%)	6 (11,3%)	11 (20,8%)	13 (24,5%)	15 (28,3%)	2.60
3	Adanya kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki.	18 (34,0%)	11 (20,8%)	7 (13,2%)	6 (11,3%)	11 (20,8%)	3.36
4	Sesama rekan kerja saling mendukung demi peningkatan karir di perusahaan.	30 (56,6%)	16 (30,2%)	4 (7,5%)	2 (3,8%)	1 (1,9%)	4.36
5	Saya yang berprestasi dapat diusulkan oleh atasan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.	39 (73,6%)	5 (9,4%)	8 (15,1%)	-	1 (1,9%)	4.53

Sumber : Peneliti, 2019

Tabel 4.2 “memperlihatkan bahwa ditinjau dari pengembangan karir, mayoritas responden (56,6%) sangat setuju terhadap pernyataan 1 bahwa saya memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir. “Mayoritas responden (28,3%) sangat tidak setuju terhadap pernyataan 2 bahwa saya dapat selalu meningkatkan karirnya setinggi mungkin hingga puncak karir. Mayoritas responden (34,0%) sangat setuju terhadap pernyataan 3 bahwa adanya kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki. Mayoritas responden (56,6%) sangat setuju terhadap pernyataan 4 bahwa sesama rekan kerja saling mendukung demi peningkatan karir di perusahaan”.” Mayoritas responden (73,6%) sangat setuju terhadap pernyataan 5 bahwa saya yang berprestasi dapat diusulkan oleh atasan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi”.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil Uji-t Secara Parsial

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.275	.582		3.913	.000
RataIntensif	.104	.098	.143	1.061	.294
RataKarir	.241	.108	.300	2.230	.030

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.275	.582		3.913	.000
	RataIntensif	.104	.098	.143	1.061	.294
	RataKarir	.241	.108	.300	2.230	.030

a. Dependent Variable: RataProduk

“Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung X1 (pemberian insentif) = 1,061 dengan signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,02 dan sig- α =0,05, dapat diketahui bahwa t-hitung X1 (1,061) < t-tabel (2.02) dan p-value (0,000) <0,05”. Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji hipotesis dimana jika t-hitung > t-tabel dan p-value < 0,05, berarti H_a ditolak atau H_o diterima”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (pemberian insentif) tidak memberi pengaruh. Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai t-hitung X2 (pengembangan karir) = 2,230 dengan signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,02 dan sig- α =0,05, dapat diketahui bahwa t-hitung X1 (2,230) < t-tabel (2.02) dan p-value (0,000) <0,05. Hasil analisis ini memenuhi” persyaratan uji hipotesis dimana jika t-hitung > t-tabel dan p-value < 0,05, berarti H_a ditolak atau H_o diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (pengembangan karir) tidak” memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y” (produktivitas kerja karyawan)”.

Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.330	2	.665	2.881	.065a
	Residual	11.538	50	.231		
	Total	12.868	52			

a. Predictors: (Constant), RataKarir, RataIntensif

b. Dependent Variable: RataProduk

“Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui “bahwa nilai F-hitung” = 2,881 dengan” nilai signifikansi (p-value)” =0,065. “Jika dibandingkan dengan nilai F-tabel = 2”.63 (untuk N = 37 atau df=99),” dapat diketahui bahwa F-hitung” (21,272) > F-tabel (2.63) dan sig-p (0,065) > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-2 variabel bebas X1 (pemberian insentif), X2 (pengembangan karir) secara serempak “tidak memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (produktivitas kerja karyawan)”.

Pembahasan

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

“Hasil analisis memperlihatkan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (produktivitas kerja karyawan). Hal ini berarti pemberian insentif tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan extra diluar gaji atau upah yang ditentukan”. “Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi”. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan”. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat lebih tajam”.

Pemberian insentif diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan karena pemberian insentif atau kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung”, “berbentuk material atau uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan”. “Pemberian kompensasi yang adil dan tepat perlu diperhatikan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya sehingga tercipta kegairahan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Purwaningrum dkk., 2014)”.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis memperlihatkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (produktivitas kerja karyawan). Hal ini berarti pengembangan karir tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dalam penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan M. Arifin, Apriatni EP dan Widayanto (2014) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan penginformasian yang sangat minim mengenai pengembangan karir di perusahaan tersebut, walaupun dalam situs resmi AJB Bumi Putera 1912 menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk meningkatkan karirnya di organisasi tersebut yang dinamakan CDP (Career Development Program). Namun, tidak sedikit karyawan yang sama sekali tidak mengetahui tentang program CDP tersebut..

4. Kesimpulan

Pemberian insentif dan pengembangan karir secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pemberian insentif secara parsial tidak memberi pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengembangan karir secara parsial tidak memberi pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. DAFTAR RUJUKAN

- [1] Batjo dan Saleh, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makasar. Aksara Timur
- [2] Burso, 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenadamedia Group

- [3] Hartoyo, 2015. Sarapan Pagi & Produktivitas. Malang. UB Press
- [4] Larasati, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Deep Publish
- [5] Mahanggoro, 2018. Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ). Yogyakarta. Deep Publish
- [6] Riniwati, 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang. UB Press
- [7] Sirait, 2016. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta. Grasindo
- [8] Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta
- [9] Supriyono, 2018. Akuntansi Keperilakuan. Yogyakarta. UGM Press

PENGARUH PENGEMBANGAN KAPASITAS ASN TERHADAP MUTU LAYANAN ADMINITRASI DI KANTOR CAMAT ILIR BARAT II PALEMBANG

Melati¹ dan Hardiyansyah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email : melatiiubd97@gmail.com¹, dempo66@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pengembangan kapasitas terhadap mutu layanan adminitrasidi Kantor Camat Ilir Barat II Palembang. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Alat pengumpul data menggunakan kuesioner dan dokumntasi. Sampel penelitian terdiri dari 54 ASN di Kantor Camat Ilir Barat II Kota Palembang. Adapun hasil penelitian menyatakan bahwa 1) Berdasarkan hasil analisis statistik deskripsi pada variabel penelitian diketahui bahwa pengembangan kapasitas dan mutu layanan adminitrasiasiASN di Kantor Camat Ilir Barat II termasuk dalam kategori sedang; 2) Dari hasil analisis menggunakan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 12,700, sedangkan harga t tabel pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 2,000. Kemudian nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($12,700 > 2,00$) dan nilai sig ($0,00 < 0,05$) maka dapat diketahui bahwa H_a diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan kapasitas (X) terhadap mutu layanan adminitrasiasi (Y) ASN di Kantor Camat Liri Barat II Kota Palembang; dan 3) Berdasarkan uji koefisien determinasi, dapat diperoleh nilai R square sebesar 0,756 dengan demikian koefisien diterminasinya sebesar 75,6 % sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh pengembangan kapasitas terhadap mutu layanan adminitrasiasiASN di Kantor Camat Ilir Barat II Kota Palembang sebesar 75,6% dan sisanya 24,4% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Kapasitas, Mutu Layanan Administrasi, ASN

ABSTRACT

This study aims to determine the significant effect between capacity development on the quality of administrative services in the District Office of Ilir Barat II Palembang. The research method uses quantitative methods. Data collection tools using questionnaires and documentation. The research sample consisted of 54 ASNs in the District Office of Ilir Barat II Palembang City. The results of the study stated that 1) Based on the results of the statistical analysis of the description on the research variables, it was found that the development of the capacity and quality of ASN administration services at the Ilir Barat District Camat Office II was included in the medium category; 2) From the results of the analysis using the t test, obtained t value of 12.700, while the price of t table at a 0.05 significance level of 2,000. Then the sig value of 0,000 is smaller than 0.05. Thus the t value is greater than t table ($12,700 > 2,00$) and sig value ($0,00 < 0,05$), it can be seen that H_a is accepted so that there is a significant influence between capacity development (X) on the quality of administrative services (Y) ASN in Palembang Liri Barat II District Office; and 3) Based on the coefficient of determination test, the R square value of 0.756 can be obtained so that the coefficient is reflected at 75.6% so it can be concluded that the magnitude of the influence of capacity development on the quality of ASN administration services at the Ilir Barat II District Head Office in Palembang City is 75.6% and the remaining 24.4% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Capacity Development, Quality of Administrative Services, ASN

PENDAHULUAN

“Sebagai pelayan publik Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini menjadi isu strategis khususnya dalam lingkup pelayan publik. Tidak dapat dikesampingkan bahwa masyarakat saat ini memiliki perspektif yang buruk kepada ASN. Citra buruk tersebut terkait pelanggaran etika, kinerja serta ASN dinilai belum memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Permasalahan terkait kinerja ASN secara langsung maupun tidak langsung memunculkan distrust dari masyarakat dan berdampak pada biaya pelayanan yang lebih tinggi yang cukup mengkhawatirkan baik dalam kehidupan sosial dan ekonomi (Satori & Suryana, 2013). Oleh karenanya, untuk mengatasi permasalahan tersebut sangat dibutuhkan perbaikan yang menyeluruh dari segala aspek terutama peningkatan pelayanan bagi masyarakat.

Pernyataan di atas didukung oleh hasil penilaian kinerja ASN dimana terdapat 4 juta Aparatur Sipil Negara (ASN) di bawah kementerian Menpan-RB di 34 provinsi di Indonesia memiliki kinerja dengan nilai rata-rata C berdasarkan hasil evaluasi Sakip K/L Pemda tahun 2015-2016 (daulatrakyat.id, 11 Oktober 2017). Ini menunjukkan bahwa ASN masih memiliki kapasitas kinerja yang rendah sehingga pengembangan kapasitas yaitu kemampuan individu untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif (Milen, 2004:12) bagi ASN dinilai penting untuk segera dilaksanakan dari berbagai aspek.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Alam & Prawitno (2015) yang menyatakan bahwa aspek pengembangan kapasitas terdiri dari (1) Indikator pengembangan kapasitas sumber daya fisik yaitu sumber daya fisik, struktur organisasi, keuangan, perangkat hukum (aturan), dan sarana dan prasarana, hanya satu indikator yang mendapat penilaian kurang baik, yaitu kapasitas perangkat hukum; (2) pengembangan kapasitas proses operasional (ketatalaksanaan) indikatornya yaitu prosedur kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan; (3) pengembangan kapasitas sumber daya manusia, indikatornya yaitu pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai, serta perilaku dan etika kerja.”

Salah satunya adalah pemerintah kecamatan sebagai salah satu unit pelaksana teknis pemerintahan yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat. Pemerintah kecamatan sebagai unit pemerintahan yang berinteraksi langsung dengan masyarakat tentu sangat dituntut untuk dapat pemberian pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Akan tetapi, pada praktik keseharian di lingkup Pemerintahan Kecamatan, ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masih belum menunjukkan kinerja yang profesional khususnya pelayanan kepada masyarakat. ASN belum menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi seperti tidak berada ditempat ketika masyarakat membutuhkan pelayanan, kemudian prosedur yang kurang transparan serta berbelit-belit. Oleh karenanya harus dilakukan upaya yang maksimal oleh Pemerintah untuk mengembangkan kemampuan Aparatur Sipil Negara. Pengembangan kapasitas (capacity building) mencakup berbagai macam aspek, mulai dari sumberdaya manusianya, sistem-sistem yang mengatur proses kerja di dalamnya (Daniel, 2001).

“Pengembangan kapasitas secara umum bertujuan agar individu, organisasi serta sistem dapat dipergunakan secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan dalam konteks pembangunan kedepan, pengembangan kapasitas bertujuan untuk menciptakan tata pemerintahan yang baik (good governance). Sebagai mana yang dikemukakan oleh Satori & Suryana, (2013) yang menyatakan bahwa konsep pengembangan kapasitas diartikan sebagai upaya memperkuat kapasitas individu, kelompok, serta organisasi yang dapat tercermin melalui peningkatan kompetensi sehingga individu, kelompok, dan organisasi mampu mengatasi segala

tantangan yang terjadi. Kemudian Rickett (2000) menyatakan bahwa tujuan pengembangan kapasitas adalah pertumbuhan organisasi lebih kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Pengembangan kapasitas merupakan salah satu konsep yang berkembang cukup pesat sejak awal tahun 1990-an, khususnya sejalan dengan penurunan daya dukung, baik yang berupa kemerosotan lingkungan, inefisiensi dan inefektifitas pembangunan dan sejenisnya. Program pembangunan kapasitas dapat memberikan harapan yang baik khususnya dalam rangka peningkatan efektivitas dan efisiensi manajemen publik menuju realisasi tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan (Haryono, 2012: 38).

Salah satu layanan yang harus ditingkatkan pemerintahan kecamatan adalah dengan mutu pelayanan administrasi. Dalam arti sempit administrasi adalah kegiatan yang meliputi kegiatan ketatausahaan seperti catat-mencatat, surat menyurat, pembukuan, dan ketik menetik. Dalam arti luas, administrasi merupakan seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Ilir Barat II Kota Palembang. Kantor Camat Ilir Barat II Palembang saat ini dipimpin oleh Bapak A Halim Machmud, S.E., M.M. Pelayanan administrasi di kantor Camat Ilir Barat II meliputi pengurusan berbagai bentuk perizinan terkait rekomendasi surat pengantar SKCK, penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), surat keterangan domisili, dispensasi nikah, dan keperluan administrasi lainnya juga dapat diurus di Kantor Camat Ilir Barat II Palembang (Dokumentasi Data Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang Tahun 2019).

Didukung oleh pendapat Marsuki, (2006:52) yang menyatakan secara umum, pelayanan publik dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh birokrasi politik untuk memenuhi kebutuhan seluruh warga negara yang memerlukan berbagai jenis pelayanan, mulai dari urusan sosial dan politik, berupa pembuatan Akte Lahir, Kartu Tanda Penduduk (KTP), Sertifikat Tanah, kemudian aspek ekonomi dan bisnis, seperti izin berusaha atau berinvestasi, izin mendirikan bangunan, maupun melakukan kegiatan bisnis untuk alasan dan tujuan-tujuan tertentu, sampai kepada berbagai jenis pelayanan publik lainnya.

Pada prakteknya, sering sekali muncul berbagai masalah dalam pelayanan pemerintah terhadap masyarakat yang mencerminkan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik pemerintah, antara lain pelayanan yang mahal, kaku dan berbelit-belit, sikap dan tindakan aparat, pelayanan yang suka menuntut imbalan, kurang ramah, arogan, lambat dan fasilitas pelayanan. Setiap warga Negara tidak pernah bisa menghindar dari berhubungan dengan birokrasi pemerintah. Pada saat yang sama, birokrasi pemerintah adalah satu-satunya organisasi yang memiliki legitimasi untuk memaksakan berbagai peraturan dan kebijakan yang menyangkut masyarakat dan setiap warga negara. Itulah sebabnya pelayanan yang diberikan oleh birokrasi pemerintah menuntut tanggung jawab yang tinggi (Mustafa, 2015).”

Dari hasil observasi awal peneliti di Kantor Camat Ilir Barat II Kota Palembang. Peneliti menemukan beberapa indikator permasalahan munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan layanan seperti pengelolaan administrasi kependudukan. Keluhan masyarakat tersebut menjadi salah satu bukti bahwa kinerja aparatur Pemerintahan Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang masih kurang maksimal.

Pernyataan di atas, didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2013) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan implementasi sistem informasi administrasi kependudukan di kecamatan bebesen masih kurang sempurna dikarenakan hambatan-hambatan yang ada. Sedangkan untuk peraturan daerah yang secara khusus mengenai pengelolaan administrasi kependudukan sebagai acuan pelaksanaan di kecamatan ini belum dimiliki ataupun

belum ada. Diharapkan pelayanan kepada masyarakat khususnya dalam administrasi kependudukan dapat lebih baik dan maksimal, terutama melengkapi pasilitas yang dibutuhkan juga menetapkan peraturan daerah yang secara khusus untuk melaksanakan administraasi kependudukan di daerah khususnya di kecamatan bebesen.

”Bryant dan White (1989: 32) mengemukakan bahwa kondisi demikian sebagai ketidakmampuan administratif, yang dicirikan oleh membengkaknya birokrasi yang dipersulit oleh prosedur formal yang pada akhirnya mengabaikan kepentingan publik. Selain disebabkan oleh terbatasnya kapasitas dan kompetensi aparatur dan juga komitmen untuk melaksanakan tugas dan fungsinya kurang efektif sehingga upaya untuk meningkatkan pelayanan publik kurang optimal.

Oleh karena itu perlu tindakan yang nyata dari ASN Kantor Kecamatan untuk mengatasi ketidakmampuan adminitrasi tersebut dengan berusaha untuk memberikan kemudahan dalam urusan publik, mempersingkat waktu proses pelaksanaan urusan publik, mendahulukan kepentingan umum dibandingkan kepentingan pribadi. Dengan usaha tersebut maka perepsi masyarakat tentang upaya pemerintah untuk mewujudkan good goverenancetidakhanya sebatas konsep, tetapi dengan menunjukkan tindakan yang nyata.”

Kebijakan pemerintah pusat dalam upaya peningkatan kompetensi aparatur sipil negara melalui pelatihan, diklat yang terkadang tidak relevan dengan kebutuhan daerah merupakan faktor yang dominan bagi terselenggaranya pelayan public yang maksimla. Selain itu, Sebagaimana hasil penelitian Mulyono (2015) yang menyatakan bahwa pada realitanya kebijakan pengembangan aparatur di antara pusat dan daerah berjalan tidak harmonis. Hal tersebut diindikasikan oleh kebijakan tentang ketentuan ijin belajar dan tugas belajar sebagai bentuk pengembangan kapasitas aparatur sipil negara tidak relevan antara pusat dan daerah sehingga aktor pelaksana mengalami kesulitan dalam implementasinya.

Penelitian febrianto (2015) dengan hasil peneltiian yang menyatakan bahwa di temukan hasil pengukuran melalui indeks kepuasan masyarakat terendah yaitu di kecepatan pelayanan, kepastian jadwal, dan kemampuan tugas pelayanan di Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo. Selanjutnya Sulistiani (2016) mengatakan pelayanan harus dicepatkan dan waktu menyelesaikan dalam pelayanan harus disampaikan kepada pemohon supaya mereka tahu kapan waktu yang dibutuhkan dan pelayan harus menyampaikan dengan jelas tanpa terkesan bertele-tele. Selanjutnya pelayanan harus ditambah lagi agar pelayanan bisa dengan segera menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan masing-masing tugas yang diberikan. Hasil ini menunjukkan persamaan permasalahan di setiap kantor Kecamatan setiap pemerintah daerah. Oleh karena itu perlunya uapaya perbaikan yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan yang salah satunya adalah upaya untuk meningkatkan kompetensi ASN.

Dengan demikian, pengembangan kapasitas ASN khususnya di Kantor Camat Ilir Barat II Palembang perlu untuk dilaksanakan dengan maksimal. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mustofa (2015) yang menyatakan bahwa upaya mengembangkan dan meningkatkan kualitas pelayanan aparatur harus pula dapat meningkatkan semangat kerja penyelenggaraan pemerintahan. Teknis pengembangan kapasitas berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anasiya & Winarni (2018) adalah melalui pendidikan dan pelatihan, komunikasi dan koordinasi, penyelenggaraan publikasi informasi, dan pembinaan pegawai. Kemudian penelitian dari Rasdiyanti (2017) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas meliputi pendidikan formal dan diklat teknis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. sampel penelitian ini adalah seluruh staf administrasi Aparatur Sipil Negara (PNS) yang berada di Kantor Camat Ilir Barat 1 Palembang yang berjumlah 54 orang, Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan 1) kuesioner; 2) dokumentasi berupa data yang berbentuk dokumen, berupa surat, catatan, dokumen tata tertib dan peraturan-peraturan, arsip foto dan sebagainya.

Adapun skala pengukuran menggunakan skala likert sebagai berikut.

Tabel 1. Skala pengukuran

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik analisis data dalam penelitian ini terlebih dahulu melakukan analisis deskripsi statistik untuk mengetahui deskripsi statistik tiap variabel berdasarkan range skor sebagai berikut.

Range Skor

- 1-1,799 = Sangat Buruk
- 1,8-2,599 = Buruk
- 2,6-3,99 = Cukup
- 3,4-4,199 = Baik
- 4,2-5,00 = Sangat Baik

Setelah melakukan analisis deskripsi statistik kemudian analisis selanjutnya menggunakan analisis persamaan regresi sederhana. Menurut Sugiyono (2013) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan kapasitas ASN (X) terhadap mutu layanan administrasi (Y)

Rumus : $Y = a + b \cdot X$

Dimana :

- Y = Nilai Variabel Terikat (mutu layanan administrasi)
- a = Bilangan Konstan
- b = Koefisien Regresi
- X = Nilai Variabel Bebas (pengembangan kapasitas ASN)

Cara pengujian hipotesis dengan kriteria penerimaan H0 adalah jika $\text{sig} > 0,05$ maka H0 diterima dan Ha ditolak dan jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi Data Variabel Pengembangan Kapasitas (X)

Tabel 2. Tabel Frekuensi Variabel Pengembangan Kapasitas

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban	Jumlah	Rata
----	------------	-------------------	--------	------

		SS	S	RR	TS	ST	Skor	Rata
1	Pertanyaan 1	5	4	3	2	1		
		3	21	23	7		182/54	3,37
		5,55%	38,89%	42,60%	12,96%	1,85%		
2	Pertanyaan 2		15	33	6		171/54	3,17
			27,78%	61,11%	11,11%			
3	Pertanyaan 3	3	22	20	9		181/54	3,35
		5,55%	40,74%	37,04%	16,67%			
4	Pertanyaan 4	11	17	12	14		187/54	3,46
		11,11%	31,47%	22,20%	25,92%			
5	Pertanyaan 5	6	18	18	12		180/54	3,33
		15,80%	33,33%	33,33%	22,24%			
6	Pertanyaan 6	2	14	24	14		166/54	3,07
		3,72%	25,92%	44,44%	25,92%			
7	Pertanyaan 7	13	25	9	7		216/54	4
		24,07%	46,31%	16,66%	12,96%			
8	Pertanyaan 8	7	10	15	22		164/54	3,04
		12,96%	18,52%	27,78%	40,74%			
9	Pertanyaan 9	8	16	11	19		175/54	3,24
		14,82%	29,63%	20,37%	35,18%			
	Jumlah						1.622	30,0
								3
	Rata Rata Keseluruhan						180,2	3,33

Range Skor

1-1,799	= Sangat Buruk
1,8-2,599	= Buruk
2,6-3,99	= Cukup
3,4-4,199	= Baik
4,2-5,00	= Sangat Baik

Dari tabel di atas, diketahui bahwa pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Ilir Barat II Palembang berdasarkan range skor dalam kategori cukup baik yaitu 3,33 berada diantara 2,6 – 3,99. Adapun pertanyaan dengan jumlah skor tertinggi adalah pertanyaan nomor 7 dengan nilai rata rata 3,66. Adapun pertanyaannya adalah “Hubungan interpersonal dapat meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja”. Dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan bekerja dengan cara meningkatkan hubungan interpersonal antara pegawai kantor Camat Ilir Barat II Palembang. Hubungan interpersonal tersebut dilakukan dengan saling memberikan informasi terbaru yang diketahui agar setiap pegawai dapat mengupdate pengetahuan yang berkaitan dengan pelayanan terhadap masyarakat. Sedangkan pertanyaan terendah dengan nilai rata rata 3.04 terdapat pada pertanyaan no 8 yaitu “Pengelompokkan pekerjaan berdasarkan bidangnya dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan saya dalam bekerja” hal ini menyatakan bahwa pengelompokan pekerjaan (job description) Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Ilir Barat II belum belum terkelompok dengan baik, dengan kata lain ada ada tumpang tindih pekerjaan yang menjadi kendala bagi pegawai untuk meningkatkan kapasitasnya .

Deskripsi Data Variabel Mutu Layanan Adminitrasi (Y)

Tabel 3. Frekuensi Variabel Mutu Layanan Adminitrasi

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS	S	RR	TS	ST		
		5	4	3	2	1		
1	Pertanyaan 1	3 5,55%	20 37,04%	30 55,56%	1 1,85%		187/54	3,46
2	Pertanyaan 2		15 27,78%	27 50%	12 22,22%		165/54	3,05
3	Pertanyaan 3	12 22,22%	23 42,59%	10 18,52%	9 16,67%		200/54	3,70
4	Pertanyaan 4	16 29,63%	18 33,33%	10 18,52%	10 18,52%		202/54	3,74
5	Pertanyaan 5	5 9,26%	16 29,63%	26 48,15%	7 12,96%		181/54	3,35
6	Pertanyaan 6	6 11,11%	8 14,81%	16 29,63%	24 44,45%		158/54	2,92
7	Pertanyaan 7	14 25,92%	20 37,04	10 18,52%	10 18,52%		200/54	3,74
8	Pertanyaan 8	5 9,26%	8 14,82%	19 35,18%	22 40,74%		158/54	2,92
9	Pertanyaan 9	11 20,37%	15 27,78%	16 29,63%	12 22,22%		187/54	3,46
	Jumlah						1.638	30,34
	Rata Rata Keseluruhan						182	3,37

Range Skor

- 1-1,799 = Sangat Buruk
- 1,8-2,599 = Buruk
- 2,6-3,99 = Cukup
- 3,4-4,199 = Baik
- 4,2-5,00 = Sangat Baik

“Dari tabel di atas, diketahui bahwa mutu layanan administrasi Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Ilir Barat II Palembang berdasarkan range skor dalam kategori cukup baik yaitu 3,37 berada diantara 2,6 – 3,99. Adapun pertanyaan dengan jumlah skor tertinggi adalah pertanyaan nomor 4 dengan nilai rata rata 3,37. Adapun pertanyaannya adalah “Petugas Administrasi memiliki ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan administasi”. Dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat selalu berusaha berkomitmen untuk memberikan layanan administrasi tepat waktu kepada masyarakat. Sedangkan pertanyaan terendah dengan nilai rata rata 2,29 terdapat pada pertanyaan no 8 yaitu “Petugas administrasi kemiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik” hal ini menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang bertugas sebagai petugas administrasi di Kantor Camat Ilir Barat II belum memiliki kemampuan yang baik, meskipun para petugas sudah berkomitmen untuk berusaha melayani masyarakat tepat waktu.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa sumber permasalahan layanan administrasi di Kantor Camat Ilir Barat II Palembang adalah kemampuan administrasi pegawai yang belum maksimal.”

Uji Persyaratan Data

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19439484
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.061
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa nilai sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat kita simpulkan data pada tiap tiap variabel dalam penelitian berdistribusi normal.

Uji linieritas

hasil uji linieritas adalah sebagai berikut

Tabel 5. Uji linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Layanan * Pembangunan Kapasitas	Between (Combined) Groups	838.767	16	52.423	9.322	.000
	Linearity	791.619	1	791.619	140.772	.000
	Deviation from Linearity	47.148	15	3.143	.559	.887
Within Groups		208.067	37	5.623		
Total		1046.833	53			

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Deviation from Linearity) sebesar 0,887 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan kedua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear.

Pengujian Hipotesis

“Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan kapasitas (X) terhadap mutu layanan administrasi (Y), pengujian menggunakan rumus uji t dengan asumsi jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_a diterima dan sebaliknya jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05) dan nilai t hitung $>$ dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan hipotesis penelitian adalah:

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan kapasitas (X1) terhadap mutu layanan administrasi (Y) di Kantor Camat Ilir Barat II Kota Palembang.

H_0 : Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan kapasitas (X1) terhadap mutu layanan administrasi (Y) di Kantor Camat Ilir Barat II Kota Palembang.

Hasil analisis adalah sebagai berikut.”

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.002	2.138		1.404	.166
	Mutu layanan	.887	.070	.870	12.700	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan kapasitas

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diperoleh nilai koefisien regresi b1 dengan variabel bebas Pengembangan kapasitas sebesar 0,887 dan nilai konstanta sebesar 3,002 berdasarkan nilai nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 3,002 + 0,887X$$

“Persamaan regresi di atas menyatakan bahwa apabila tidak ada variabel pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara maka layanan mutu administrasi berada pada nilai 3,00. Kemudian apabila ada penambahan 1% pada variabel pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara maka variabel mutu layanan administrasi akan meningkat sebesar 0,887. Dengan demikian, variabel pengembangan kapasitas berpengaruh positif terhadap mutu layanan administrasi karena mengalami peningkatan secara positif.

Kemudian berdasarkan uji signifikansi pengembangan kapasitas(X) terhadap mutu layanan administrasi (Y), diperoleh nilai t hitung sebesar 12,700, sedangkan harga t tabel sebesar 2,000. Kemudian nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($12,700 > 2,00$) dan nilai sig ($0,00 < 0,05$), maka dapat diketahui bahwa H_0 diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan kapasitas (X) terhadap mutu layanan administrasi (Y) di Kantor Camat Liri Barat II Kota Palembang.”

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi variabel pengembangan kapasitas terhadap mutu layanan administrasi adalah sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.870a	.756	.752	2.26071

a. Predictors: (Constant), Mutu Layanan

Sumber : Hasil analisis menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diperoleh nilai R square sebesar 0,756 dengan demikian koefisien diterminasinya sebesar 75,6 % sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh pengembangan kapasitas terhadap mutu layanan adminitrasi Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Ilir Barat II Kota Palembang sebesar 75,6% dan sisanya 24,4% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik deskripsi variabel pengembangan kapasitas, diketahui bahwa kategori terendah adalah 7 atau 12,9%, kategori sedang adalah 31 atau 57,4%, dan kategori tinggi adalah 16 atau 29,7%. Kemudian berdasarkan analisis statistik deskripsi pada variabel mutu layanan adminitrasi, diketahui bahwa kategori terendah adalah 10 atau 18,5%, kategori sedang adalah 33 atau 61,1%, dan kategori tinggi adalah 11 atau 20,4%. Berdasarkan hasil analisis statistik deskripsi pada variabel penelitian diketahui bahwa pengembangan kapasitas dan mutu layanan adminitrasi Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Ilir Barat II termasuk dalam kategori sedang. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa pengembangan kapasitas telah dilaksanakan di Kantor Camat Ilir Barat II Palembang meskipun pelaksanaannya masih belum maksimal. Demikian juga mutu layanan adminitrasi.

“Dari hasil analisis menggunakan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 12,700, sedangkan harga t tabel pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 2,000. Kemudian nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($12,700 > 2,00$) dan nilai sig ($0,00 < 0,05$) maka dapat diketahui bahwa H_0 diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan kapasitas (X) terhadap mutu layanan adminitrasi (Y) di Kantor Camat Liri Barat II Kota Palembang. adapun besar pengaruh berdasarkan nilai koefisien diterminasinya sebesar 75,6 % sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh pengembangan kapasitas terhadap mutu layanan adminitrasi Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Ilir Barat II Kota Palembang sebesar 75,6% dan sisanya 24,4% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

“Hasil penelitian ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Reynaldi, Pangemanan & Sumampouw (2018) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa metode pengembangan ASN melalui on the job dan off the job, metode pengembangan melalui off the Job dan kemampuan pegawai setelah pengembangan SDM, sebagai berikut rangkumannya: a. metode pengembangan Melalui on the job (dalam tempat kerja) meliputi : 1) rotasi pekerjaan, pegawai diberi kesempatan untuk menguasai porsi atau bidang kerja yang terdapat dalam lingkungan kerja; 2) bimbingan, proses pelatihan kepada pegawai yang ada di Kantor Camat Ternate Selatan; 3) magang; 4) demonstrasi/pemberian contoh. b. metode Pengembangan melalui off the Job meliputi ; 1) pendidikan dan pelatihan (Diklat), Para pegawai digiring untuk mengikuti diklat diantaranya bimbingan teknis administrasi; 2) studi banding/pendidikan formal. Kapoh, Liando, & Waleleng (2016) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa 1) disiplin waktu dan disiplin kerja ASN Kelurahan Pandu masih dalam katogori sangat rendah. Masih didapati ASN yang tidak disiplin dengan berbagai alasan sehingga melanggar ketentuan masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja sehingga tidak memberikan pelayanan

sebaik-baiknya kepada masyarakat; 2) faktor kemampuan juga menjadi hal penting dimana mengerjakan pekerjaan yang diinstruksikan oleh atasan dan melakukan pekerjaan pelayanan administrasi mulai dari awal sampai bisa menyelesaikan pekerjaan itu menjadi syarat dari ASN yang berkualitas; dan 3) ASN di Kelurahan Pandu masih belum bisa mengkonsep surat menyurat selain dari surat menyurat yang sudah ada formatnya. Pekerjaan mengkonsep surat tersebut langsung dikerjakan oleh lurah. Kemampuan tersebut seharusnya bisa mendukung proses pelayanan.

Handayani, Irwani, Yopiannor & Suffianor (2018) dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa pengembangan kemampuan sumber daya aparatur yang dilakukan lembaga untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas pegawai ada relevansinya dengan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.”

SIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan serta hasil pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskripsi pada variabel penelitian diketahui bahwa pengembangan kapasitas dan mutu layanan administrasi ASN di Kantor Camat Ilir Barat II termasuk dalam kategori sedang.

Dari hasil analisis menggunakan uji t, , diperoleh nilai t hitung sebesar 12,700, sedangkan harga t tabel pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 2,000. Kemudian nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($12,700 > 2,00$) dan nilai sig ($0,00 < 0,05$) maka dapat diketahui bahwa H_0 diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan kapasitas (X) terhadap mutu layanan administrasi (Y) ASN di Kantor Camat Liri Barat II Kota Palembang

Berdasarkan uji koefisien determinasi, dapat diperoleh nilai R square sebesar 0,756 dengan demikian koefisien diterminasinya sebesar 75,6 % sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh pengembangan kapasitas terhadap mutu layanan administrasi ASN di Kantor Camat Ilir Barat II Kota Palembang sebesar 75,6% dan sisanya 24,4% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.”

DAFTAR PUSTAKA

Anasiya, A & Winarni, F. (2018).Pengembangan kapasitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Melalui Budaya Satriya Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) DIY.Jurnal Adinegara.Vol 7, No 2: 1-13

Arikunto. (2013) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Alam, A, S& Prawitno, A. (2015) Pengembangan kapasitas Organisasi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bone. Jurnal Ilmu Pemerintahan Volume 8, Nomor 2: 93-104.

Bryant dan White (1989), Manajemen Pembangunan Untuk Negara. Berkembang, LP3ES,Jakarta.

Daniel, M. (2001).Pemasaran. Jakarta: Salemba Barat.

Daulatrakyat.id. 4 Juta Lebih ASN di Indonesia Rata Rata Berkinerja C. Di Akses Tanggal 11 Oktober 2017.

Febrianto. A. B. E (2015). Rekapitulasi Tanggapan Responden Melalui Survei Kepuasan Masyarakat. Skripsi. Jogjakarta Fakultas Sains Dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Handayani, I, Irwani, Yopiannor, F, & Suffiano (2018) pemberdayaan aparatur sipil negara dalam meningkatkan Kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten katingan anterior. *Jurnal*, volume 18 issue 1, December 2018, page 23–29.

Kapoh, W, Liando, D, & Waleleng, G, J . (2016). Kualitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kantor Kelurahan Pandu. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan Edisi XX*. Volume 3: 20-34

Marsuki, (2006). Mendorong Investasi Melalui Pelayanan Publik. Jakarta: Raja Grafindo

Mustafa, W. (2015). Kinerja Aparat Kantor Camat Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat Di Kecamatan Blangpidie Aceh Barat Daya. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 3 (1): 40-53

Mulyono. A. (2015) Pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara di Daerah JKMP. Vol. 3, No. 1: 17-33.

Nasution, S, I. (2013) Sistem Administrasi Pelayanan E-KTP di Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 1 (1): 16-20.

Rasdiyanti, A. (2017) Capacity Buliding Sumber Daya Apatur Sekretariat Daerah Kabupten Wajo. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar

Reynaldi, M, Pangemanan, S, & Sumampouw, I. (2018). Pengembangan sumber daya aparatur sipil negara dalam Meningkatkan Kinerja di Kecamatan Kota Ternate Selatan. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan Volome 1 No. 1: 1-9*

Satori, D & Suryana, A. (2013). Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Pola Pembinaan (Capacity Building) Dosen Muda Pada Program Studi Administrasi Pendidikan SPS UPI. *Jurnal penelitian pendidikan vol 13. Vol 1. 28:42*.

Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang perubahan atas peraturan pemerintah Nomor 89 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN BERAS PREMIUM DI BULOG MART

Mey Sulistianingsih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

Email: meysulistia@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of product quality and price on the decision to purchase premium rice at Bulog Mart. Research conducted using quantitative analysis techniques and consists of several initial hypotheses in research. The population of this research is 240 customers from Bulog Mart using purposive random sampling technique. Based on the sample technique, 150 customer samples were set at Bulog Mart which were then processed using the SPSS 23 program. The type of data used is primary data using a questionnaire and multiple regression analysis to look for the relationship between the independent variables and the variables used. The results of this study prove that the product quality does not match the purchasing decision because the value of t arithmetic $0.057 < t$ table 1.655 while the price is proven against the purchase decision because the value of t count $2.119 > t$ table 1.655 .

Keywords: product quality, price, decision to buy

PENDAHULUAN

Arus perkembangan bisnis mengalami peningkatan yang cukup tajam saat ini. Saat satu bisnis mengalami kebangkrutan, bisnis yang bergerak dibidang yang sama mulai bermunculan ke permukaan. Perkembangan di dunia bisnis harusnya disambut baik karena secara tidak langsung akan memperluas lapangan pekerjaan di tanah air. Namun, para pebisnis sering kali menjadi takut karena perkembangan bisnis menimbulkan persaingan yang cukup ketat, terutama untuk bisnis yang bergerak dibidang yang sama (Aprillia Ika, 2018). BULOG (Badan Urusan Logistik) adalah Perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak dibidang logistic pangan sesuai dengan status kelembagaan BULOG yang berubah menjadi Perusahaan Umum (Perum) setelah dikeluarkan Peraturan Pemerintahan RI No. 7 Tahun 2003. Perum BULOG memberikan peran pemasaran/komersial dalam bahan pokok yang multi komoditi seperti (Beras Premium, Beras Medium, Minyak Goreng Koita, Kecep Manis Kita, Gula Pasir Manis Kita, Gula Pasir Raw Sugar, Tepung Pita Merah, Daging Kita, dll). Sehingga Perum BULOG harus mengikuti kebutuhan, sikap selera konsumen, serta dengan jeli melihat tindakan-tindakan dari perusahaan pesaingnya.

Kepala Perum Bulog Divre Sumsel Babel, M Yusuf Salahuddin mengatakan, harga jual beras dari petani saat ini cukup tinggi sehingga sulit bagi Bulog untuk menyerapnya. Sementara stok beras di gudang Bulog Sumsel saat ini ada sebanyak 27.500 ton beras. Stok tersebut merupakan persediaan sejak tahun lalu. (Kumparan.com, 2019). Hal ini mengakibatkan tingginya pula harga jual dari Bulog Mart ke masyarakat sekitar, dikarenakan harga yang diterima Perum Bulog dari petani pun cukup tinggi. Hal tersebut membuat masyarakat sulit untuk memutuskan melakukan pembelian di Bulog Mart dengan harga yang tinggi tersebut. Kualitas produk adalah kemampuan

suatu barang untuk memberikan hasil atau kinerja yang sesuai bahkan melebihi dari apa yang diinginkan pelanggan.

Rumusan Masalah

Berikut ini adalah rumusan masalah dari penelitian yang akan dilakukan yaitu :

Apakah Kualitas Produk berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian ?

Apakah Harga berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian?

Apakah Kualitas Produk dan Harga berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian.

Untuk mengetahui pengaruh Harga terhadap Keputusan Pembelian.

Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Keputusan Pembelian.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

hipotesis tersebut penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Kualitas Produk (Parsial)

H0: Kualitas produk tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian beras premium di Bulog Mart

H1: Kualitas produk berpengaruh terhadap keputusan pembelian beras premium di Bulog Mart
Harga (Parsial)

H0: Harga tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian beras premium di Bulog Mart

H2: Harga berpengaruh terhadap keputusan pembelian beras premium di Bulog Mart

Kualitas Produk dan Harga (Simultan)

H0: Kualitas produk dan harga tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian beras premium di Bulog Mart

H3: Kualitas produk dan harga berpengaruh terhadap keputusan pembelian beras premium di Bulog Mart

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bulog Mart yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan No.1, Duku Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114.

Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016) definisi operasional merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknis Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23 dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dan pertanyaan dengan skor untuk masing-masing variabel. Kriteria untuk mengetahui apakah suatu item valid adalah sebagai berikut:

Melakukan perbandingan antara koefisien r hitung dengan koefisien r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka dapat dikatakan valid.

Namun jika sebaliknya yang terjadi r hitung $<$ r tabel, berarti item pernyataan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Sanusi (2011, h.67) perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang sudah valid. Ada beberapa cara untuk menghitung reliabilitas instrumen yang sering digunakan antara lain dengan cara pengukuran ulang dan belah dua. Pengukuran dalam penelitian ini hanya dilakukan sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Kriteria dalam pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut, yaitu:

Reliabilitas diukur dengan data statistik Cronbach's Alpha jika nilai Alpha $>$ 0,6 maka dikatakan reliabel.

Namun sebaliknya jika nilai Alpha $<$ 0,6 maka dikatakan tidak reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda, yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukur atau rasio dalam suatu persamaan linier (Indriantoro dan Supomo, 2002:27).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah apakah kualitas produk dan harga berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

Bentuk persamaan dari regresi linier bergandanya yaitu :

Keterangan :

Y = Keputusan Pembelian

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

α = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada variabel bebasnya adalah 0 ($X_1, X_2, = 0$)

X_1 = Kualitas Produk

X_2 = Harga

b_{1-2} = Koefisien regresi berganda antara variabel bebas X_1, X_2 , terhadap variabel terikat Y

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012, h.97). Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikansi koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan t-test.

Uji T (Parsial)

Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghazali (2016, h.96) uji F digunakan Untuk menguji apakah model yang digunakan baik, maka dapat dilihat dari signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa dengan cara merumuskan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesisnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Imam Ghazali (2016, h.96) Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

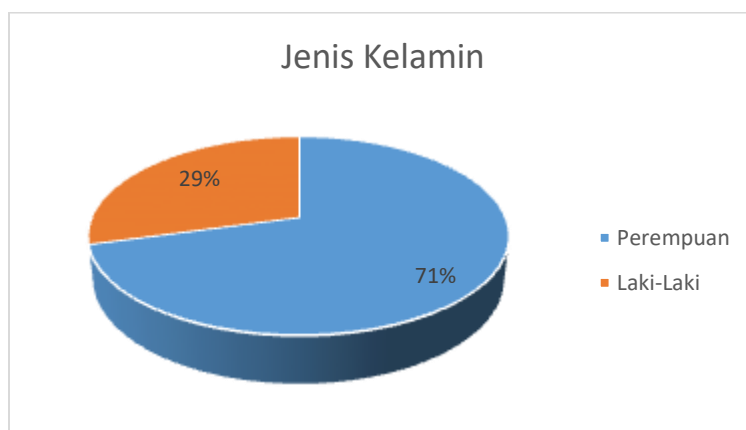
Quick look : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan, bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengumpulan data melalui kuesioner sesuai dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terhadap 150 responden, yang dapat dilihat pada grafik dibawah ini.

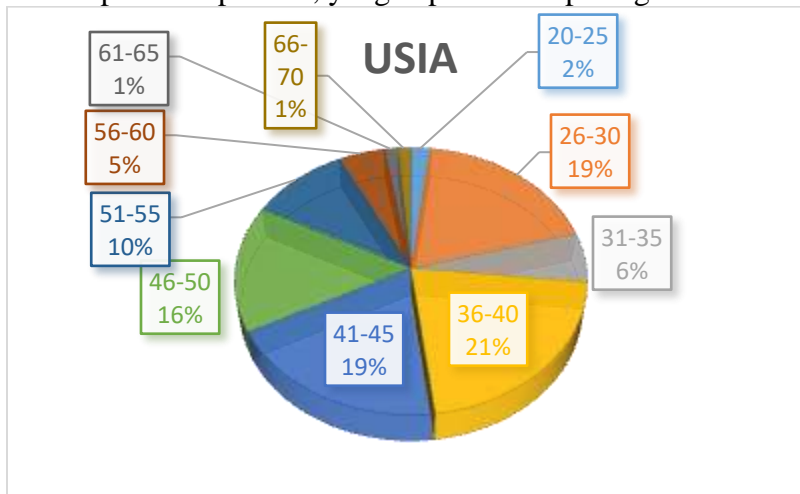


Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan gambar 4.2 dari 150 responden dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan lebih besar dari pada yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu perempuan dengan angka persentase 71% sedangkan laki-laki 29%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pengumpulan data melalui kuesioner sesuai dengan karakteristik responden berdasarkan usia terhadap 150 responden, yang dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan gambar 4.3 dari 150 responden dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan usia 20-25 sebesar 2%, usia 26-30 sebesar 19%, usia 31-35 sebesar 6%, usia 36-40 sebesar 21%, usia 41-45 sebesar 19%, usia 46-50 sebesar 16%, usia 51-55 sebesar 10%, usia 56-60 sebesar 5% dan usia 61-65 sebesar 1%. Adapun responden berdasarkan usia dengan persentase terbesar adalah pada usia 36-40 sebesar 21%.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner sudah memenuhi ketentuan pertanyaan yang valid atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menentukan terlebih dahulu signifikan menggunakan r tabel pada tingkat signifikan 0,05 dengan uji satu arah. Jika nilai total pada hasil r hitung > r tabel maka dinyatakan valid. Dan jika nilai total dari r hitung < r tabel maka dinyatakan pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil pengujian validitas dapat dilihat dari tabel berikut ini

Hasil Validitas X1 (Kualitas Produk)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
------------	----------	---------	-------

1	0,553	0.160	Valid
2	0,523	0.160	Valid
3	0,533	0.160	Valid
4	0,429	0.160	Valid
5	0,506	0.160	Valid
6	0,507	0.160	Valid
7	0,545	0.160	Valid
8	0,645	0.160	Valid
9	0,529	0.160	Valid
10	0,564	0.160	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan dari tabel diatas, maka nilai r hitung $>$ r tabel dengan demikian semua pertanyaan pada variabel X1 dapat dinyatakan valid untuk dapat digunakan sebagai sumber data dari penelitian. Untuk hasil dari uji validasi variabel X2 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Validitas X2 (Harga)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,559	0.160	Valid
2	0,416	0.160	Valid
3	0,377	0.160	Valid
4	0,487	0.160	Valid
5	0,396	0.160	Valid
6	0,489	0.160	Valid
7	0,440	0.160	Valid
8	0,488	0.160	Valid
9	0,587	0.160	Valid
10	0,492	0.160	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan dari tabel diatas, maka nilai r hitung $>$ r tabel dengan demikian semua pertanyaan pada variabel X2 dapat dinyatakan valid untuk dapat digunakan sebagai sumber data dari penelitian. Untuk hasil dari uji validasi variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Validitas Y (Keputusan Pembelian)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,657	0.160	Valid
2	0,486	0.160	Valid
3	0,617	0.160	Valid
4	0,578	0.160	Valid

5	0,490	0.160	Valid
6	0,450	0.160	Valid
7	0,307	0.160	Valid
8	0,281	0.160	Valid
9	0,411	0.160	Valid
10	0,391	0.160	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan dari tabel diatas, maka nilai r hitung $>$ r tabel dengan demikian semua pertanyaan pada variabel Y dapat dinyatakan valid untuk dapat digunakan sebagai sumber data dari penelitian.

Uji Reliabilitas

Setelah semua pertanyaan dinyatakan valid maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Alpha Cronbach. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel atau kepercayaan dari pertanyaan yang dibuat untuk menjadi sebuah alat ukur melalui kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan melihat kolom Cronbach's Alpha, apabila nilainya diatas 0,6 (mendekati angka satu), maka pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan reliabilitas. Hasil pengujian reliabilitas yang dimaksud dapat dilihat pada bagian di bawah ini :

Reliabilitas Pertanyaan X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	10

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil pengujian uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha berada diatas 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada setiap variabel dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang reliabilitas untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

Reliabilitas Pertanyaan X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	10

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil pengujian uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha berada diatas 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada setiap variabel dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang reliabilitas untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

Reliabilitas Pertanyaan Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.608	10

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil pengujian uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha berada diatas 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada setiap variabel dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang reliabilitas untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

Metode Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda, yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukur atau rasio dalam suatu persamaan linier (Indriantoro dan Supomo dalam Sulastini, 2007). Hasil dari analisis regresi linear berganda bisa dilihat tabel berikut ini :

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.695	.368		7.321	.000
kualitasproduk	.004	.070	.005	.057	.954
Harga	.191	.090	.177	2.119	.036

a. Dependent Variable: keputusanpembelian

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

$$Y = 2,695 + 0,004 X_1 + 0,191 X_2$$

dapat disimpulkan bahwa :

Konstanta (Y) sebesar 2,695 artinya jika variabel independen Kualitas Produk dan Harga nol maka Keputusan Pembelian sebesar 2,695.

Koefisien Kualitas Produk sebesar 0,004, menyatakan bahwa setiap penambahan jumlah Kualitas Produk sebesar 1, maka meningkatkan Keputusan Pembelian sebesar 0,004.

Koefisien Harga sebesar 0,191, menyatakan bahwa setiap penambahan jumlah Harga sebesar 1, maka meningkatkan Keputusan Pembelian sebesar 0,191.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R² pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Imam Ghazali, 2013).

Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.178a	.032	.019	.4192

a. Predictors: (Constant), harga, kualitasproduk

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Besarnya R square 0,032 hal ini berarti 3,2% Keputusan Pembelian dipengaruhi oleh ke dua variabel independen Kualitas Produk dan Harga sedangkan sisanya (100 - 3,2 = 96,8%) dijelaskan sebab-sebab lain diluar model.

Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil tabel uji F dapat dikatakan memiliki pengaruh apabila Sig.< 0.05 atau F hitung > F tabel. Berikut merupakan hasil tabel uji F :

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.848	2	.424	2.412	.093b
	Residual	25.835	147	.176		
	Total	26.683	149			

a. Dependent Variable: keputusanpembelian

b. Predictors: (Constant), harga, kualitasproduk

Dalam melakukan pengujian, diketahui bahwa jumlah data sebesar 150 (n = 150), jumlah variabel 3 (k = 3), dan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0.05$). Nilai F tabel yang didapatkan adalah 3,06 dan F hitung bernilai (2,412 > 3,06) maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kualitas Produk terbukti berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian dikarenakan nilai t hitung 1,850 > t tabel 1,655, artinya setiap pelanggan dalam melakukan keputusan pembelian akan mempertimbangkan hal yang berhubungan dengan kualitas produk yang akan dibeli. Semakin berkualitasnya produk yang ada pada beras premium maka akan semakin meningkat volume penjualannya. Persepsi pelanggan terhadap kualitas produk yang akan dibelinya membentuk preferensi dan sikap yang akan mempengaruhi keputusan untuk membeli atau tidak.

Harga terbukti berpengaruh terhadap keputusan pembelian dikarenakan nilai t hitung 2,119 > t tabel 1,655, artinya Pengaruh harga pada suatu produk juga sangat penting, jika harga rendah maka permintaan produk yang ditawarkan semakin meningkat dan jika harga produk semakin

tinggi maka permintaan produk semakin rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterjangkauan harga dari produk BULOG Mart menjadi beberapa pertimbangan bagi pelanggan untuk melakukan pembelian beras premium di BULOG Mart. Maka untuk meningkatkan keputusan pembelian, pemasar harus mempertahankan harga yang terjangkau kepada pelanggan.

Kualitas produk dan harga secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi keputusan pembelian dikarenakan nilai F hitung $2,412 > F$ tabel $3,06$. Hal ini dikarenakan jika produk dari beras premium sudah memenuhi keinginan dan kebutuhan pelanggan maka akan berdampak pada keputusan pembelian. Begitu juga dengan harga, jika harga yang ditawarkan sudah sesuai dengan keinginan pelanggan, maka akan berdampak pada keputusan untuk membeli produk tersebut.

Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan maka ada beberapa saran yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini yaitu:

Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan lagi kualitas produk karena berdampak terhadap keputusan pembelian pelanggan di Bulog Mart, sehingga masyarakat sekitar yang belum pernah melakukan pembelian beras premium di Bulog Mart dapat tertarik melakukan pembelian dengan aman tanpa rasa takut dengan kualitas produk yang diberikan di Bulog Mart.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel dan dapat menambahkan atau menggunakan variabel lain yang ikut mempengaruhi keputusan pembelian, seperti citra merek, sikap konsumen, kualitas hubungan dan reputasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi, 2011, Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta
- Aprilia Ika, 2018. <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/03/29/154619426/6-tips-agar-bisnis-makin-berkembang-dari-waktu-ke-waktu?page=all>.
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Ghozali, 2012
- Boone, Louis E dan Kurtz, David L., 2002. Pengantar Bisnis. Jilid ke-1. Terjemahan Anwar Fadriansyah. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Ghozali, 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmianti 2008, Analisis Penentuan Harga Pokok Produksi Biaya Pembangunan Rumah Pada Pengembang PT Bina Fabelia Pekanbaru, UIN SUSKA RIAU, Pekanbaru.

Kotler, Philip, 1997. Manajemen Pemasaran. Edisi Bahasa Indonesia jilid satu. Jakarta: Prentice Hall.

Kotler & Armstrong, 2007. Dasar – Dasar Pemasaran. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prehallindo.

Kotler, P. & Armstrong, G., 2012, Prinsip-Prinsip Pemasaran Edisi 12 penerbit Erlangga.

Kotler, Philip and Gary Armstrong, 2016. Prinsip-prinsip Pemasaran. Edisi 13. Jilid 1. Jakarta : Erlangga

Kotler & Keller, 2012, Manajemen Pemasaran edisi 13. Jilid 2 Terjemahan oleh BOB Sabran MM : Penerbit Erlangga.

Kotler, Keller, 2016. Marketing management. Edisi 15, Boston, Pearson Education.

Mulyadi, 2005, Sistem Manajemen Strategik berbasis Balabced Scorecard, Cetakan Pertama, Yogyakarta : UPP AMPYKPN.

Nazir, 2013. Metode Penelitian. Cetakan Kelima. Jakarta : Ghalia Indonesia

Payne, 2007. The Essence of Service Marketing (Pemasaran Jasa). Jakarta : Salemba Empat.

Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Subyantoro & Suwanto. 2007. Metodik dan Teknik Penelitian Sosial. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono, 2016. Statistika untuk Penelitian. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Supranto, 1998. Teknik Pengambilan Keputusan. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Basu Swastha.(2009). Manajemen Penjualan. Yogyakarta: BPF.

Atmoko, Tjipto, 2012. Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Skripsi. Bandung: Universitas Padjajaran

PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS PENUMPANG LRT (LIGHT RAIL TRANSIT)

Monika Kelara Putri Ramdini, Rabin Ibnu Zainal
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Darma

Ramdinimonika110696@gmail.com , Rabin.Zainal@binadarma.ac.id

ABSTRACT

“This research is conducted at the Palembang LRT office and station, using quantitative research methods. By using data sources including: questionnaires, and literature studies. The questionnaire uses a Likert scale for measuring perception by using a validity and reliability then using the method of data analysis using multiple regression analysis which is intended to find out influence between independent variables and dependent variables Data analysis in this study use SPSS 19 program assistance. From the results of the study, it is seen by the Test that the price and quality of service affect the loyalty of LRT passengers. This means that there is a significant influence between the Price and Quality of Service variables on the Loyalty of Light Rail Transit passengers in Palembang.”

Keywords: Price, Service Quality, LRT Loyalty

Pendahuluan

“Transportasi merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dan sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari.

Transportasi berperan penting dalam menunjang pembangunan Nasional dan merupakan sarana penting dalam memperlancar roda perekonomian serta mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan.

Meningkatnya kebutuhan sarana transportasi seiring dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk di Indonesia dan kebutuhan masyarakat khususnya masyarakat perkotaan akan jasa angkutan yang di gunakan yang di gunakan untuk mobilitas penumpang maupun barang untuk menunjang kegiatan ekonomi. Kualitas adalah sebuah kata bagi penyedia jasa merupakan suatu yang harus di kerjakan dengan baik. Aplikasi kualitas sebagai sifat dari penampilan produk atau kinerja merupakan bagian utama strategi perusahaan dalam rangka mengambil keunggulan yang berkesinambungan, baik sebagai pemimpin pasar ataupun sebagai strategi untuk terestumbuh, “Suparto (2011:228). Keunggulan sebuah produk jasa adalah tergantung dari keunikannya serta kualitas yang diperlihatkan oleh jasa tersebut, apakah sudah sesuai dengan harapan dan keinginan pelanggan..”

Landasan Teori

Pengertian Harga

“Harga merupakan salah satu komponen yang penting dalam suatu usaha. Harga juga bisa menjadi suatu pertimbangan konsumen untuk membeli suatu produk karena harga merupakan sejumlah uang yang harus di korbakan untuk dapat menikmati suatu produk atau jasa. Menurut Kotler dan Armstrong (2013:151), sejumlah uang yang di bebaskan atas suatu barang atau jasa atau jumlah dari nilai uang yang di tukar konsumen atas manfaat-

manfaat karena memiliki atau menggunakan produk atau jasa tersebut. Perusahaan harus bisa memposisikan produknya dengan harga yang terjangkau mengingat tidak tersaingi dengan produk pesaing lainnya oleh karena itu, jika harga yang ditawarkan cukup tinggi maka konsumen akan mencari produk atau jasa yang lain yang serupa dengan harga yang cukup terjangkau. Harga yang sesuai dan tepat akan membuat konsumen bertah dengan produk tersebut karena sesuai dengan daya beli konsumen, dengan demikian secara langsung akan mempengaruhi konsumen untuk menjadi loyal.” “Oleh sebab itu perusahaan harus mempertimbangkan secara matang-matang untuk menetapkan harga sehingga menguntungkan bagi perusahaan yaitu mendapatkan laba dan bagi konsumen dapat membeli produk sehingga dapat memenuhi dan memuaskan kebutuhan konsumen.”

Tujuan Penetapan Harga

“Metode penentuan harga harus di mulai dengan pertimbangan atas tujuan penentuan harga itu sendiri. Adrian payne dalam lupiyoadi (2013:138) mengemukakan tujuan-tujuan tersebut antara lain sebagai berikut:”

“Bertahan. merupakan usaha untuk tidak melaksanakan tindakan-tindakan yang meningkatkan laba tetapi perusahaan sedang dalam kondisi pasar yang tidak menguntungkan. Usaha tersebut cenderung dilakukan untuk bertahan demi kelangsungan hidup perusahaan.”

Maksimalkan laba. “Penentuan harga bertujuan untuk memaksimalkan laba dalam periode tertentu. Memaksimalkan penjualan. Penentuan harga bertujuan untuk membangun pasar dengan melakukan penjualan pada harga awal yang merugikan”

Prestise.

Tujuan penentuan harga disini adalah untuk memposisikan jasa perusahaan tersebut sebagai jasa eksklusif. ROI. Tujuan penentuan harga didasarkan atas pencapaian tingkat pembelian investasi (return of investment-ROI) yang di inginkan.

Indikator Harga

“Menurut Kotler dan Armstrong (2012:314), menjelaskan empat ukuran yang mencirikan harga “adalah keterjangkauan harga, kesesuaian harga dengan kualitas, kesesuaian harga dengan manfaat, dan harga sesuai kemampuan daya beli” Di bawah ini di jelaskan empat ukuran harga” :

Keterjangkauan Harga, “konsumen bisa menjangkau harga yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Biasanya produk atau jasa ada beberapa jenis dalam satu merek dan harga juga berbedaritermurah sampai termahal dengan harga yang di tetapkan para konsumen dengan mudah memilih produk atau jasa mana yang akan di ambil.”

Harga sesuai kemampuan, ataudaya saing harga, konsumen sering membandingkan harga satu produk dengan produk lain. Dalam hal ini mahal murahnya harga satu produk sangat di pertimbangkan pada saat memilih produk tersebut.

Kesesuaian harga dengan kualitas produk, harga sering di jadikan sebagai indikator kualitas bagi konsumen sering memilih harga lebih tinggi antara dua barang

gkarenamerekamelihatadanyaperbedaankualitas.
Apabilahargalebihtinggiorgncenderungberangapanbahwakualitasnya juga lebihbaik.
Kesesuaianhargadenganmanfaat, konsumenmemutuskanmembelisuatuprodukjikamanfaat yang di rasakanlebihbesaratausamadengan yang telah di keluarkanuntukmendapatkannya.
Jikakonsumenmerasamanfaatproduklebihkecildariuang yang di keluarkanmmakakonsumentenakanberangapanbahwaproduktersebut mahal dan akanberfikirdualikaliuntukpenggunaanulang.

PengertianKualitasPelayananJasa

“Kualitas sebagaimana diinterpretasikan ISO 9000 merupakan perpaduan antara sifat dan karakteristik yang menentukan sejauh mana keluaran dapatmemenuhi persyaratan kebutuhan pelanggan.Pelanggan yang menentukan dan menilai sampai seberapa jauh sifat dan karakteristik itu memenuhi kebutuhannya. “Menurut Fandy Tjiptono (2012:157) mendefinisikan kualitas pelayanan “adalah ukuran seberapa bagus tingkat layanan yang diberikan mampu sesuai dengan ekspektasi pelanggan”. Selanjutnya definisi kualitas pelayanan menurut Mauludin (2013:67) mengemukakan bahwa kualitas pelayanan “adalah seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan pelanggan atas langganan yang mereka terima atau peroleh”. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan “adalah suatu kegiatan ekonomi yang outputnya bukan produk konsumsi, bersamaan dengan waktu produksi dan memberikan nilai tambah (seperti kenikmatan, hiburan, santai) bersifat tidak berwujud dan apabila jasa yang diterima oleh pelanggan sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas pelayanan dipersepsikan baik (ideal), dan sebaliknya jika pelayanan yang diterima lebih rendah dari pada yang diharapkkonsumen, maka kualitas pelayanan akan dipersepsikan jelek (kurang ideal), sehingga kebutuhan dan keinginan konsumen merasa belum terpenuhi.”

IndikatorKualitasPelayanan

Perasuraman,dkk (1998) dalamLupiyoadi (2013) mengungkapkanbahwauntukmengevaluasikualitasjasapelangganumumnyamenggunakan lima dimensiadalahsebagai berikut :

Buktilangsung / tangibles

Buktilangsungyaitukemampuansuatuperusahaandalammenunjukkaneksistensinyakepadapihak external. Penampilan dan kempuansarana dan prasaranafisikperusahaan yang dapat di andalkankeadaanlingkungansekitarmerupakanbuktinyatadaripelayanan yang di berikan oleh pemberijasa. Hal inimeliputi(contoh : gedungkantor LRT, stasiun LRT , tangga, armada LRT(Gerbong) LRT dan lain-lain), perlengkapan dan armada fasilitas (teknologi), sertapenampilanpegawainya.

Keandalan/ reliability

Reliability ataukeandalanyaitukemampuanperusahaanuntukmemberikanpelayanansesuai dengan yang di janjikansecaraakurat dan terpercaya, kinerjahasuksesuaidenganharapanpelanggan yang berartiketetapanwaktu, pelayanan yang samauntuksemuapengunalrttanpakesalahan ,sikap yang simpatik , dan denganakurasi yang tinggi.

Ketanggapan/ responsiveness

Responsiveness atau daya tanggap yaitu suatu kebijakan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (responsif) dan tepat kepada pelanggan menunggui menciptakan persepsi yang negatif dalam kualitas pelayanan.

Assurance/jaminan

Assurance atau jaminan yaitu pengetahuan, kesopansantunan dan kemampuan para pegawai untuk membentuk rasa percaya pada pelanggan kepada perusahaan. Hal ini meliputi beberapa komponen antara lain komunikasi (communication), kredibilitas (credibility), keamanan (security), kompetensi (competence), sopansantun (courtesy)

Empathy/ empati

“Empathy yaitu memberikan perhatian yang tulus dan bersifat individual atau pribadi yang diberikan pada pelanggan dengan berupamemahami keinginan mereka. Hal ini diharapkan bahwa suatu perusahaan memiliki pengertian dan pengetahuan tentang pelanggan, memahami kebutuhan pelanggan secara spesifik, serta memiliki waktu pengoperasian yang nyaman bagi pelanggan”

Pengertian Loyalitas Konsumen

“Prilaku konsumen sebagai bagian dari keadaan manusia yang selalu berubah sesuai dengan pengaruh lingkungan dan sosial di mana di berada. Namun prilaku konsumen yang diharapkan tetap harus melakukan pembelian secara berkala. Loyalitas pelanggan secara umum dapat diartikan kesetiaan seseorang atas suatu produk, baik barang ataupun jasa tertentu. Terdapat beberapa definisi dari loyalitas menurut para ahli, antara lain sebagai berikut :” Loyalitas menurut Griffin (2002:4), (dalam Hurriyati, 2010, hal. 128) menyatakan bahwa “loyalitas is defined as non random purchase expressed over time by some decision making unit”. Berdasarkan definisi tersebut terlihat “bahwa loyalitas lebih di tunjukan pada suatu perilaku, yang di tunjukan dengan pembelian rutin, di dasarkan pada unit pengambilan keputusan”. Dari penjelasan loyalitas menurut para ahli tadi dapat di ketahu bahwa tiap masing-masing pelanggan mempunyai dasar loyalitas” yang berbeda, hal ini tergantung dari obyektivitas merek masing-masing. “

Indikator Loyalitas Konsumen

Pelanggan yang loyal merupakan aset yang penting bagi perusahaan, hal ini dapat dilihat dari karakteristik yang dimilikinya. Menurut Griffin dalam Ratih Hurriyati (2010:130) “menyatakan bahwa pelanggan yang loyal memiliki karakteristik yang juga merupakan dimensi loyalitas” sebagai berikut:

Makes regular repeat purchases :Rata-rata pembelian ulang.

Membeli ulang produk atau jasa dengan banyak.

Membeli jasa atau produk tambahan.

“Purchases across product and service lines:Melakukan pembelian lini produk yang lainnyadari perusahaan yang sama.”

“Refers others :Memberikan rekomendasi atau mempromosikan produk kepada orang lain.”

“Merekomendasikan penyedia jasa atau produk kepada orang lain.

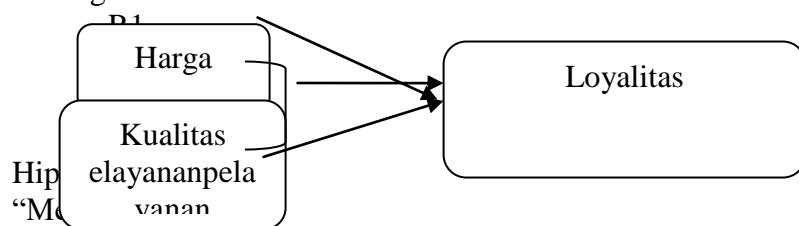
Menyampaikan hal positif dari jasa atau produk tersebut kepada orang lain.”

“Demonstrates immunity to the pull of the competition”:
Menunjukkan kekebalan terhadap tarikan dari pesaing atau tidak mudah terpengaruh oleh bujukan pesaing.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



“M... (2014:132),
hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh
karena itu rumusan masalah penelitian biasanya di susun dalam bentuk kalimat nyata adapun hipotesis
yang terdapat adalah” :

HO Harga tidak berpengaruh terhadap loyalitas penumpang pengguna LRT

HA Harga berpengaruh terhadap loyalitas penumpang pengguna LRT

HOK Kualitas pelayanan tidak berpengaruh terhadap loyalitas penumpang LRT

HAK Kualitas pelayanan berpengaruh terhadap loyalitas penumpang LRT

HO Harga dan kualitas pelayanan tidak berpengaruh terhadap loyalitas penumpang LRT

“HA Harga dan kualitas pelayanan berpengaruh terhadap loyalitas penumpang LRT

Metode Penelitian

Objek Penelitian

Objek penelitian ini “adalah kantor pusat LRT (light rail transit), yang “ Jl.Kartini No. 2181,
Talang Semut Kec. Bukit Kecil, Kota Palembang Sumatera Selatan 30126”.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013 :148) mendefinisikan populasi “adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini populasi yang di gunakan adalah pengguna jasa transportasi umum LRT (light rail transit), yang tidak terhitung jumlahnya.

Sampel

Sampel “adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini di ambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan yang di sebut sampel”. (Sugiyono 2013 :149), jadi dalam penelitian ini, peneliti tidak mungkin mengambil sampel dari semua penumpang LRT yang

jumlahnya tidak menentu, teknik pengambilan sample menggunakan “Quota sampling, dengan simple random sampling” mengapakan menggunakan metode ini di karenakan waktu yang dimiliki oleh peneliti terbatas, peneliti menentukan jumlah kuota sample sebanyak 100 orang penumpang LRT.

Adapun karakteristik dalam pengambilan sample ini yang ditentukan oleh penulis yaitu;

Pelanggan LRT yang telah menggunakan jasa LRT lebih dari satu kali

pengambilan sample juga di dalam stasiun dan di armada LRT

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

Data Sekunder

Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Dari perusahaan tersebut.

Metode Analisis Data

Data kualitatif ini didapat dengan memberikan scoring terhadap jawaban dan kuesioner menurut skala likert (Sugiyono 2013:123)

dengan ketentuan jawaban pegawai di kelompokkan sebagai sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kualifikasi score jawaban dengan ketentuan sebagai berikut :

Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Karakteristik responden menurut usia

Tabel 4.7

Usia responden

Usia		
Keterangan	Jumlah	Presentase
< 20 tahun	7	7%
21 – 30 tahun	46	46%
31 – 40 tahun	19	19%

41 – 50 tahun	25	25%
51 – 60 tahun	10	10%
Total	100	100%

Sumber : data primer diolah,2019

Berdasarkan table 4.4 terlihat bahwa responden yang memiliki usia 20 tahun keatas berjumlah 7 responden atau sejumlah 7%, jumlah responden yang memiliki usia 21 – 30 berjumlah 46 responden atau sejumlah 46%, jumlah usia 31- 40 responden berjumlah 19 responden atau sejumlah 19%, 41 – 50 responden berjumlah 25 reponden atau sejumlah 25%, 51- 60 responden berjumlah 10 responden atau sejumlah 10%.

Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis regresi di gunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap suatu variabel kriterium variabel terikat) atau membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat

Tabel 4.16

Regesi liner berganda

Coefficients a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,365	,246		5,556	,000
HARGA (X1)	-,166	,088	-,223	-,1,892	,061
KUALITAS PELAYANAN (X2)	,763	,104	,861	7,313	,000

a. Dependent Variable: loyalitas

Sumber : data diolah dengan SPSS 23,0,2019

Berdasarkan dari hasil yang telah diperoleh dari regresi di atas maka dapat di buat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$(Y = 1,365 - 0,166X_1 + 0,763X_2)$$

Y = Loyalitas

X1 = Harga

X2 = Kualitas Pelayanan

Hasil persamaan regresi tersebut di atas bahwa :

a). Konstanta (α) sebesar 1,365, yang berarti jika harga, kualitas pelayanan, tidak dapat berubah maka loyalitas penumpang cenderung negatif

- b). Nilai koefisien regresi (X1) -0,166 harga bernilai negatif hal ini dapat diartikan bahwa jika harga (X1) di tingkatkan sedangkan variabel lain tetap. Maka loyalitas penumpang akan menurun.
- c). Nilai koefisien regresi (X2) 0,763 kualitas pelayanan bernilai positif hal ini dapat diartikan bahwa jika kualitas pelayanan (X2) meningkat sedangkan variabel lain tetap maka loyalitas juga akan meningkat.

Uji t

Tabel 4.17

Hasil uji signifikansi pasial (Uji t)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	5,556	,000
HARGA (X1)	-,1,892	,061
KUALITAS PELAYANAN (X2)	7,313	,000

Sumber : data diolah dari SPSS 23.0

Berdasarkan pada tabel hasil uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel dependen adalah sebagai berikut :

pengaruh variabel harga (X1) terhadap loyalitas penumpang LRT (Y).

nilai t hitung pada harga sebesar -1,892 sedangkan nilai t tabel 2,365 maka dapat diketahui t hitung $-1,892 \leq t$ tabel 2,365 dan nilai signifikan lebih besar 0,061 dari 0,01. Sehingga hipotesis yang berbunyi jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,01 maka H_0 di terima dan H_a di tolak, ini berarti variabel harga tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel loyalitas atau terikat.

Nilai t hitung untuk kualitas pelayanan sebesar 7,313 sedangkan nilai t tabel 2,365 maka dapat diketahui nilai t hitung $7,313 \geq$ dari t tabel 2,365 dengan nilai signifikan lebih kecil 0,000 dari 0,01. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,01 maka H_0 di tolak atau H_a di terima. Ini menyatakan bahwa variabel kualitas pelayanan mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel loyalitas penumpang LRT atau terikat.

Uji F

Tabel 4.18

Uji secara simultan (uji F)

ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1071,220	2	535,610	26,223	,000b
	Residual	1981,220	97	20,425		
	Total	3052,440	99			

Sumber : data diolah dengan SPSS 23,0 2019

Nilai F hitung diperoleh 26,223 sedangkan F tabel sebesar 2,47 maka dapat diketahui nilai F hitung $26,223 \geq F_{tabel} 2,47$ dengan tingkat signifikansi 0,000 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel loyalitas penumpang. Dengan kata lain bisa dikatakan bahwa variabel harga dan kualitas pelayanan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel loyalitas penumpang.

Kesimpulan

“Dari data yang telah diteliti dan dianalisis yang sudah dilaksanakan dalam penelitian ini dapat disimpulkan : 1. penelitian ini membuktikan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara harga dengan loyalitas penumpang (penelitian pada perusahaan BUMN PT. Kereta Api Indonesia/ Light Rail Transit (LRT) Sumatera Selatan, harga tersebut telah ditetapkan oleh Pemerintah dan pimpinan perusahaan dan berpengaruh dengan loyalitas dengan harga yang telah ditetapkan dapat meningkatkan loyalitas penumpang.” 2. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelayanan terhadap loyalitas penumpang Penelitian pada perusahaan BUMN PT Kereta Api Indonesia / Light Rail Transit (LRT), semakin baik kualitas pelayanan semakin loyal pula penumpang memilih LRT sebagai alat transportasi sehari-hari

REFERENSI

- Abdullah, Rizal M. Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Pelanggan pada PT. Alaska Extrusindo. 2015-2016 dalam jurnalnya.
- Aditya, Wardhanan, et al. 2014. Analisis Positioning Grand. Restoran Bertema Lokal. Berdasarkan Presepsi Pelanggan di Kota Bandung. Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Telkom.
- Algifari. 2016. Kualitas Layanan. Cetak ke 1. Yogyakarta : BPFE
- Algifari, 2016. Mengukur Kualitas Layanan, Edisi Empat. Yogyakarta : BPFE
- Adnrian, Payen. Dalam. Lupiyoadi, rambat. 2013. Manajemen Pemasaran Jasa. Edisi tiga. Jakarta Asih, Daru. 2012.
- Analisis Faktor Kualitas Layanan Administrasi Akademik dalam Memberikan Kepuasan Kepada Mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Mercu Buana. Jakarta. <http://eprints.unisbank.ac.id/189/1/artikel.25.pdf>
- Augusty, Fedinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen, Semarang : Badan Penerbit Universitas di Ponerogo.
- Basu Swasta, dan Irwan. 1990. Manajemen. Pemasaran Modern. Yogyakarta. Liberty.
- Buchari Alma. 2011. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung : ALFABETA
- Caruana, Albert. 2000. The Effect of Internasional Marketing on Organizational Commitment Among Retail Bank Managers, Internasional Journal of Bank Marketing. 16/13: 108-116
- Daryanto. D. 2013. Media pembelajaran. Perannya Sangat Penting dalam Mencapai Tujuan Pembelajaran, Yogyakarta : Gava Media
- Fandy. Tjiptono. p.hD. 2012. Pemasaran Strategi. Yogyakarta : Andi Offset

- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program LBM : Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hurriyati, Ratih. 2010. Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen. Bandung. ALFABET A
- Kotler, Philip dan Kevin L. Keller. 2009. Manajemen Pemasaran. Erlangga. Jakarta.
- Kotler, Philip. dan Gery Armstrong. 2001. Prinsip-prinsip Pemasaran. Edisi tiga. Jakarta.
- Kotler, Philip & Armstrong. 2012 : Marketing Manajemen 14th. Edition new jersey: Prentice hall. Inc
- Kotler, Philip & Armstrong, Garry. 2012. Principles of Marketing. New jersey. Prentice hall.
- Kotler, Philip & Gary Armstrong. 2014. Principle of Marketing 15th. Edition : Prentice Hall
- Kuswanto, Adi, Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Nasabah. 2012. dalam jurnalnya
- Lupiyoadi, Rambat. 2013. Manajemen Pemasaran Jasa. Salemba Empat. Jakarta
- Marzuki, 2005. Metode. Riset. Yogyakarta : Ekonisia
- Perasuraman, dkk. (1998). Dalam Lupiyoadi, Rambat. 2013. Manajemen Pemasaran Jasa. Salemba Empat. Jakarta
- Perasuraman, dkk dalam Lupiyoadi, Rambat. 2013. Manajemen Pemasaran. Edisi tiga. Jakarta.
- Prasetyo, Ari. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Pelanggan. 2012. Dalam jurnalnya.
- Putra, Febri Tri Bramasta dan Edi Raharja. 2012. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan di Bengkel Mobil Rapi Glass Autocar Semarang. <http://ejournal-si-undip.ac.id/index.php/dgr.diaksestanggal08-04-2019>
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Yogyakarta. ALFABETA
- Supranto, J. 2011. Pengaruh Tingkat Kepuasan Pelanggan, Edisi Empat, Jakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2004. Strategi Pemasaran. Penerbit Andi : Yogyakarta

DAMPAK KUALITAS LAYANAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Mudzakir Khoirul Anam¹, Mukran Roni²

¹Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma

e-mail : mudzakirkhoirulanam96@gmail.com

²Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma

email : mukranroni@binadarma.ac.id

Abstract

The Impact of Service Quality on Work Productivity (Case Study of Pematang Panggang Public Health Center IV, Mesuji Raya District, Ogan Komering Ilir Regency)". This study aims to determine the impact of service quality on work productivity using data sources including primary data, secondary data, population and samples. Data collection techniques are used by distributing questionnaires (questionnaire) with a Likert scale model. As well as using the methods of measuring the validity and determination, then using a simple linear regression data analysis method used to determine the impact of service quality on work productivity, data analysis in this study using SPSS 22.0 from the results of the research can be seen in table 4.7 in the know $R : 0.790$ explains the variable X there is a very strong correlation and direction / positive to the variable Y means that every change in the increase in the variable service quality causes an increase in the variable work productivity

.Keywords: the impact, of service quality/ on work productivity.

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan yaitu bagian integral yang terpenting dari pembangunan nasional, tujuan pembangunan kesehatan yaitu meningkatkan kesadaran dan kemampuan hidup, sehat bagi setiap orang agar terwujud kesehatan masyarakat yang optimal. Keberhasilan pembangunan kesehatan sangat penting dalam meningkatkan mutu dan daya saing sumber daya manusia Indonesia (Kartini, 2017)

Untuk meningkatkan mutu daya saing sumber daya manusia produktivitas kerja sangat berpengaruh, produktivitas kerja yaitu menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk mencapai (output) terutama dapat dilihat dari kuantitasnya, karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai berbeda bisa tinggi dan bisa rendah juga, tergantung pada tingkat kegigihan dalam melaksanakan tugasnya, dan tidak lepas dari sarana penunjang dalam melakukan kegiatannya.

Faktor yang terpenting dalam keberhasilan kinerja organisasi yaitu karyawan yang mampu dan terampil yang mempunyai semangat kerja tinggi sehingga diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan, suatu perusahaan atau instansi pemerintah harus mempunyai kualitas layanan yang baik apa lagi jika perusahaan atau instansi tersebut bergerak pada pelayanan jasa seperti puskesmas.

Dikarenakan pelayanan sudah merupakan tugas utama dari aparatur sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, tugas ini telah jelaskan dalam pembukuan UUD 1994 alinea keempat, yaitu ada 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum,

mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia, yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui “DAMPAK KUALITAS LAYANAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi kasus Puskesmas desa Pematang Panggang IV Kacamatan Mesuji Raya Kabupaten Ogan Komering Ilir)”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka penulis merumuskan masalah Bagaimana “Dampak Kualitas Layanan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus Puskesmas desa Pematang Panggang IV Kacamatan Mesuji Raya Kabupaten Ogan Komering Ilir).

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis Dampak Kualitas Layanan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus Puskesmas desa Pematang Panggang IV Kacamatan Mesuji Raya Kabupaten Ogan Komering Ilir)

KAJIAN LITERATUR

Produktivitas Kerja

Menurut Husein Umar (1999:9) Produktivitas mengantung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Rumus produktivitas sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{hasil menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

Kualitas Layanan

Menurut Parasuraman (1998) dalam Lupiyoadi (2014 : 216-217) kualitas jasa dapat didefinisikan sebagai seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan pelanggan atas layanan yang mereka terima. Sedangkan menurut (Tjiptono, 2004) kualitas merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia proses dan lingkungan yang memahami atau melebihi batas harapan sehingga definisi kualitas pelayanan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketetapan penyampaianya dalam mengimbangi harapan konsumen.

METODE PENELITIAN

Metode yang penulis gunakan dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi dan untuk objek penelitian yang penulis lakukan yaitu bertempat di puskesmas Desa Sumbusari, Kecamatan Mesuji Raya, Sumbusari, Kayu Agung, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan 30681.

Untuk populasi dan sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu masyarakat yang berobat atau memeriksa kesehatan di puskesmas dan untuk jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang responden yang berobat di puskesmas dan teknik

pengambilan sampel menggunakan teknik sampling insidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel X Kualitas Layanan sedangkan variabel Y Produktivitas Kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tabulasi kuesioner, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas yang peneliti lakukan maka bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel di dalam penelitian mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,279 dengan sampel 50 orang responden. Dan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item-item pernyataan (indikator) adalah valid. Untuk hasil uji reliabilitas variabel kualitas layanan terhadap produktivitas kerja masing-masing variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha variabel kualitas layanan sebesar 0,827 lebih besar dari 0,6 maka variable kualitas layanan dinyatakan reliable, dan untuk nilai variabel produktivitas kerja nilai yang di dapat Cronbach's Alpha sebesar 0,615 yang dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka variable produktivitas kerja dinyatakan reliable.

Pembahasan

Dari hasil tabulasi variabel kualitas layanan (X) dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pernyataan adalah sikap petugas saat melayani pasien yang akan berobat di puskesmas pematang panggang IV, petugas menunjukkan sikap sopan santun yang baik sehingga hal ini akan menimbulkan persepsi masyarakat yang baik pula, masyarakat menilai bahwa kualitas layanan yang di berikan sudah memuaskan calon pasien yang akan berobat di puskesmas karena merasa sikap petugas saat melayani calon pasien menunjukkan sikap sopan santun yang baik. Dan untuk tabulasi variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat bahwa nilai tertinggi pernyataan dalam kategori Pegawai datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan instansi hal ini berarti bahwa dapat di katakan petugas yang ada di puskesmas pematang panggang IV disiplin dalam bekerja, jika kinerja yang dihasilkan petugas baik maka masyarakat atau pasien yang sudah pernah berobat di puskesmas merasa puas atas pelayanan yang di berikan oleh puskesmas.

hasil penelitian ini dapat diperkuat berdasarkan perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas untuk nilai uji validitas nantinya hasil r hitung akan dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5% jika r tabel < r hitung maka dapat di katakan valid. Pada taraf signifikan 5% atau 0,05 dan diperoleh angka r tabel sebesar = 0,279

Untuk uji reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha variabel kualitas layanan sebesar 0,827 yang dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka variable kualitas layanan dinyatakan reliable.

Dan untuk nilai Cronbach's Alpha variable produktivitas kerja sebesar 0,615 yang dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka variable produktivitas kerja dinyatakan reliable.

Artinya kualitas layanan dan produktivitas kerja yang di hasilkan petugas pematang panggang IV sudah cukup baik dan hal ini harus di jaga dan tingkatkan agar calon pasien yang akan berobat di puskesmas pematang panggang IV merasa puas telah mendapatkan kualitas layanan yang baik dari petugas

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di puskesmas pematang panggang IV dengan judul “Dampak Kualitas Layanan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus Puskesmas desa Pematang Panggang IV Kecamatan Mesuji Raya Kabupaten Ogan Komering Ilir) dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai rtabel sebesar $0,279 < r_{hitung}$ dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Artinya bila kualitas layanan yang dihasilkan meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah di lakukan di pematang panggang IV maka peneliti memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

Bagi puskesmas pematang panggang IV, hasil dari penelitian ini supaya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualits layanan dan meningkatkan produktivitas kerja yang ada di puskesmas.

Agar selalu menjaga kualitas layanan, kualitas layanan yang memenuhi standar mutu pelayanan yang sesuai dengan harapan pasien atau masyarakat yang memanfaatkan pelayanan tersebut sehingga menimbulkan rasa puas bagi pasien atau masyarakat.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti lebih jauh mengenai kualits layanan dan produktivitas kerja.

REFERENSI

[1] Departmen Kesehatan. (2009). Sistem Kesehatan. Jakarta.

[2] Dwikyiman, (2017). Teknik Pengolahan Data.

<http://diachs-an-nur.blogspot.co.id/2012/05/teknik-pengolahan-data.html>. Diakses tanggal 10 Agustus 2019

[3] Hasibuan, Malayu. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

[4] Ichsan, Maulana. (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Palembang.

[5] Ridwan. (2003). (Rumus dan Data dalam Analisis Statistik untuk Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Cetakan ke-5. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

[6] Rizali, Sofiyani. (2018) : 172-182). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Pelayanan." Journal Of Management Review 2.1.

[7] Sondang P. Siagian, MPA. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

[8] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi, Mixed Methods. Bandung, Alfabeta.

[9] Sugiyono, (2015). (Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.

- [10] Simamora, (2004). Indikator Produktivitas Kerja.
- [11] Supriyanto, Yuda, and Harry Soesanto, (2012) Analisis pengaruh kualitas pelayanan, harga, dan fasilitas terhadap kepuasan pasien rawat jalan di Rumah Sakit Kariadi Semarang.
- [12] Umar, Husein. (2005). Metode Penelitian. Salemba Empat, Jakarta.
- [13] Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada.

PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN BUS DAMRI PALEMBANG

Muhamad Mustaqim¹, Efan Elpanso².

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma

muhamadmustaqimm24@gmail.com, efan.elpanso@binadarma.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine and measure how much influence the quality of service on customer satisfaction using Palembang DAMRI buses. In this study as many as 100 respondents were taken by sample selection using accidental sampling technique. The type of data used in this study is primary data. Data collection techniques using a questionnaire with a Likert scale. The analytical method used is a simple linear regression method. From the results of the t test, it is known that the service quality variable is 8,732, and the table is 1,984. Then the service quality variable t is greater than t table or $8.732 > 1.984$. It can be stated that H_0 was rejected and H_a was accepted. This means that there is a positive and significant influence on service quality (X) on customer satisfaction (Y). For the test of the coefficient of determination known Rsquare value of 0.438 or 43.8%. This means that the service quality variable (X) affects the customer satisfaction variable (Y) by 43.8%.

Keywords: Service Quality, Customer Satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam kehidupan kita saat ini tentu tidak terlepas dari penggunaan transportasi, baik untuk kebutuhan pribadi maupun bersama. Transportasi merupakan salah satu bagian penting yang sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari bisa itu transportasi pribadi ataupun transportasi umum.. Berbagai transportasi sudah berkembang saat ini mulai dari transportasi darat, transportasi udara maupun transportasi laut. Salah satu transportasi yang ada dari dulu hingga saat ini adalah bus, salah satu perusahaan bus yang ada sejak dulu dan masih berkembang hingga saat ini adalah DAMRI. DAMRI (Djawatan Angkutan Motor Republik Indonesia) yang dibentuk berdasarkan maklumat kementerian perhubungan RI no.01/DAMRI/46 tanggal 25 november 1946. Yang selanjutnya dalam perkembangan sebagai perusahaan umum (perum), dan menjadi salah satu badan usaha milik negara (BUMN). Pihak DAMRI terus melakukan pengembangan, mulai dari pelayanan juga pelebaran trayek-trayek baru guna memenuhi keinginan pelanggan. Untuk perum DAMRI cabang Palembang yang kantornya beralamat di Jl.Kolonel H.Burlian KM.9 No.848, karya baru, alang-alang lebar, kota Palembang. Pihaknya tidak hanya melayani penumpang dengan trayek antar provinsi tapi juga telah membuka trayek baru untuk antar kota dalam provinsi atau juga angkutan perintis. Namun saat ini terjadi penurunan jumlah penumpang, terlihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Penumpang bus DAMRI Palembang-Jakarta

Hari	1	2	3	4	5	6
------	---	---	---	---	---	---

Penumpang	14	12	11	12	8	5
-----------	----	----	----	----	---	---

Tabel diatas adalah jumlah penumpang bus DAMRI tujuan Palembang-Jakarta. Data jumlah penumpang diambil di pool DAMRI Palembang yang tercatat dari tanggal 25 hingga 30 juli 2019. Dapat dilihat dimana jumlah penumpang yang tidak stabil dan cenderung terus mengalami penurunan. Untuk mengetahui penyebab permasalahan yang ada peneliti melakukan survey ke perusahaan sejenis disekitar wilayah yang tak jauh dari kantor DAMRI Palembang. Pebandingan dilakukan dengan metode pendekatan secara langsung dan wawancara kepada para penumpang. Perusahaan bus yang pertama adalah PO. Kramat Djati dimana dari beberapa penumpang mengatakan bahwa Kramat Djati menggunakan bus yang bagus sehingga mereka merasa aman dalam perjalanan, interior yang bagus dan fasilitas yang baik membuat merasa nyaman dan menikmati perjalanan.selanjutnya yang menjadi objek perbandingan adalah PO. Pahala Kencana yang hasil dari wawancara kepada para penumpang didapat bahwa penumpang menyukai bus Pahala Kencana. mayoritas mengatakan bahwa memilih bus berdasarkan kondisi bus yang bagus, interior bus yang bersih dan nyaman juga fasilitas yang diberikan. Selain itu juga mereka mengatakan pelayanan yang diberikan oleh petugas yang ramah, cepat dan ketepatan waktu perjalanan.

Dari beberapa alasan yang dikemukakan termasuk dalam indikator dari kualitas layanan menurut Kotler dan Keller, (2009:52) yaitu : Bukti fisik, Keandalan , Daya tanggap, Jaminan dan Empati. Menurut Kotler dan Keller (2009:50). “Kualitas pelayanan adalah suatu pernyataan tentang sikap terhadap perbandingan antara harapan harapan dan kinerja. Setiap masyarakat tentu menginginkan kualitas terbaik dari jasa yang mereka gunakan”. Menurut Dsblhokar, et. al. (2000) dalam Tjiptono (2003 :112) “menyatakan bahwa kualitas jasa mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Maka, suatu perusahaan memaksimalkan kualitas pelayanannya agar menciptakan kepuasan pelanggannya”.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kualitas layanan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan bus DAMRI Palembang?

Tujuan Penelitian

tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan bus DAMRI Palembang.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Pemasaran Jasa

Menurut Kotler (2004:9) “manajemen pemasaran adalah proses perencanaan dan pelaksanaan pemikiran, penetapan harga, promosi serta penyaluran gagasan, barang dan jasa untuk menciptakan pertukaran yang memenuhi sasaran-sasaran imdividu dan organisasi”.

Manajemen pemasaran jasa adalah proses perencanaan dan pelaksanaan yang dilakukan perusahaan untuk menyalurkan jasa yang dimiliki kepada individu atau organisasi sesuai sasaran agar dapat dinikmati dan tepat pada tujuan yang telah diharapkan.

Kualitas Layanan

“Kualitas pelayanan adalah suatu pernyataan tentang sikap terhadap perbandingan antara harapan harapan dan kinerja (Kotler dan Keller, 2009:50).”

Indikator Kualitas Layanan

Indikator kualitas pelayanan menurut Kotler dan Keller (2009:52), sebagai berikut:

Bukti Fisik, Bukti fisik adalah kemampuan perusahaan dalam menunjukkan penampilan fisik kepada konsumen, seperti penampilan fasilitas fisik, peralatan personel dan bahan komunikasi.

Keandalan, Keandalan adalah kemampuan untuk melaksanakan jasa yang dijanjikan dengan andal dan akurat. Yaitu konsumen dapat mengandalkan kinerja dari pihak penyedia jasa atas pelayanan tersebut.

Daya Tanggap, Daya tanggap adalah kesediaan membantu konsumen dan memberikan layanan tepat waktu. Yaitu ketanggapan atau kesediaan pihak penyedia jasa saat konsumen membutuhkan bantuan.

Jaminan, Jaminan adalah pengetahuan dan kesopanan karyawan serta kemampuan untuk menunjukkan kepercayaan dan keyakinan. Yaitu pihak penyedia memberikan keyakinan terhadap konsumen akan kemampuan memberikan pelayanan.

Empati, Empati adalah kondisi memperhatikan dan memberikan perhatian pribadi kepada konsumen. Yaitu pihak penyedia memberikan rasa kepedulian atau perhatian penuh kepada konsumen.

Kepuasan Pelanggan

Tjiptono (2012:301), kepuasan konsumen merupakan situasi yang ditunjukkan oleh konsumen ketika mereka menyadari bahwa kebutuhan dan keinginannya sesuai dengan yang diharapkan serta terpenuhi secara baik.

Indikator Kepuasan Pelanggan

Hawkins dan Lonney dikutip dalam Tjiptono (2004:101) atribut pembentuk kepuasan terdiri dari:

Kesesuaian harapan, Merupakan tingkat kesesuaian antara kinerja produk yang diharapkan oleh konsumen dengan yang dirasakan oleh konsumen, meliputi :

Produk yang diperoleh sesuai atau melebihi dengan yang diharapkan.

Pelayanan oleh karyawan yang diperoleh sesuai atau melebihi dengan yang diharapkan.

Fasilitas penunjang yang didapat sesuai atau melebihi dengan yang diharapkan.

Minat berkunjung kembali, Merupakan kesediaan konsumen untuk berkunjung kembali atau melakukan pembelian ulang terhadap produk terkait, meliputi :

Berminat untuk berkunjung kembali karena pelayanan yang diberikan oleh karyawan memuaskan.

Berminat untuk berkunjung kembali karena nilai dan manfaat yang diperoleh setelah mengkonsumsi produk.

Berminat untuk berkunjung kembali karena fasilitas penunjang yang disediakan memadai.

Kesediaan merekomendasikan, Merupakan kesediaan konsumen untuk merekomendasikan produk yang telah dirasakannya kepada teman atau keluarga, meliputi :

Menyarankan teman atau kerabat untuk membeli produk yang ditawarkan karena pelayanan yang memuaskan.

Menyarankan teman atau kerabat untuk membeli produk yang ditawarkan karena fasilitas penunjang yang disediakan memadai.

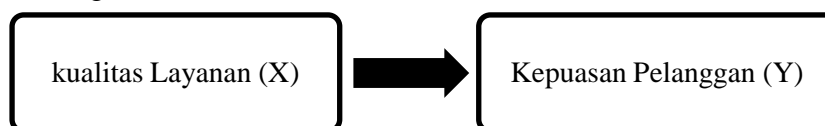
Hubungan Antar Variabel

Menurut Kotler dan Keller (2009:144) kepuasan produk dan pelayanan, kepuasan pelanggan, dan profitabilitas perusahaan adalah tiga hal yang terkait erat. Semakin tinggi tingkat kualitas, semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan yang dihasilkan, yang mendukung harga yang lebih tinggi dan (sering kali) biaya yang lebih rendah.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Yanuar Rizky Tiarmanto pada tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Dampaknya Terhadap Citra Perusahaan (Studi Kasus Jasa Transportasi Po Nusantara Jurusan Bandung-Kudus Tahun 2013). Yang hasilnya diketahui bahwa kualitas layanan (X) memberikan pengaruh sebesar 37,6% terhadap kepuasan konsumen (Y).

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X : kualitas layanan (independen/bebas)

Y : kepuasan pelanggan (dependen/terikat)

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis adalah: Diduga kualitas layanan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan pada bus DAMRI Palembang.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian yang diambil adalah penumpang bus DAMRI yang berlokasi di Perum DAMRI cabang Palembang yang beralamat di Jl.Kolonel H.Burlian KM.9 No.848, karya baru, alang-alang lebar, kota Palembang, Sumatera Selatan,Indonesia.

Operasional Variabel

Variabel independen atau variabel bebas. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, bisa pengaruhnya positif ataupun pengaruh negatif. Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi kepuasan pelanggan adalah Kualitas Layanan (X). Indikator : Bukti fisik, Keandalan, Daya tanggap, Jaminan, dan Empati (Kotler dan Keller, 2009:52)

Variabel dependen atau variabel terikat. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen dan menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kepuasan Pelanggan (Y). Indikator : Kesesuaian harapan, Minat berkunjung kembali dan Kesiediaan merekomendasikan (Hawkins dan Lonney dikutip dalam Tjiptono, 2004:101).

Sumber Data

Dalam penelitian data digunakan sebagai pembuktian dari hipotesis dan pencapaian tujuan penelitian. Data diperlukan untuk diidentifikasi, mengumpulkan lalu mengolah data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Data Primer, Data primer adalah data yang berasal dari responden langsung. Data responden digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepuasan pelanggan bus DAMRI yang dilihat dari kualitas layanan dan harga. Data ini diperoleh secara langsung dengan membagikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada pelanggan.

Data Sekunder, Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari berbagai literatur, internet, karya ilmiah, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan judul skripsi ini.

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang penulis gunakan dalam pengumpulan data dan informasi untuk penulisan ini, yaitu:

Riset Kepustakaan (Library Research) mengumpulkan teori-teori manajemen pemasaran serta karya ilmiah yang berhubungan dengan penelitian ini, dan nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa permasalahan.

Observasi adalah pengamatan secara langsung atau menyelidiki terhadap responden dengan tidak terlibat secara langsung dengan kegiatan yang dilakukan oleh responden dilokasi yang berhubungan dengan penelitian. Observasi ini ditujukan untuk merumuskan pernyataan-pernyataan yang akan dimasukkan ke dalam angket.

Wawancara, Merupakan pengumpulan data dengan cara berbincang atau berdiskusi langsung dengan pihak karyawan bus DAMRI Palembang untuk memberikan informasi dan data yang berhubungan dengan penelitian ini.

Angket (Questioner), Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan atau membagikan kuesioner yang penulis susun berdasarkan permasalahan untuk mendapatkan data dari objek penelitian.

Pengukuran Variabel

Analisis ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu berdasarkan hasil yang berupa jawaban dari responden berupa pernyataan dengan skala likert. "Skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial" (Sugiyono, 2013:134). Pengukuran pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan menggunakan Skala Likert 5 dengan batasan kriteria sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) : 5, Setuju (S) : 4, Ragu-Ragu (RR) : 3, Tidak Setuju (TS) : 2, Sangat Tidak Setuju (STS) : 1.

Populasi dan Sampel

"Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya" (Sugiono, 2016:117). Populasi dalam penelitian ini adalah penumpang atau pengguna jasa bus DAMRI di Palembang.

Penelitian ini menggunakan quota sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang penumpang bus DAMRI Palembang. Dengan menggunakan teknik accidental sampling yaitu

penumpang yang secara kebetulan bertemudengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Teknik Analisis

Uji Validitas, uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Uji Reliabilitas, Bila alat ukur valid selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut di uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama.

Analisis Koefisien Kolerasi (r), Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan.

Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan.

Uji t atau Uji Parsial, Uji ini untuk mengetahui apakh variabel bebas (X_1) dan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05.

Koefisien Determinan (R^2), dalam penelitian ini, peneliti menggunakan adjusted R^2 untuk mengukur seberapa besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel kualitas layanan (X) menunjukkan bahwa semua pearson correlation dari 10 item pernyataan dan 6 item pernyataan dari variabel kepuasan pelanggan (Y) memiliki nilai lebih besar dari 0,196 atau $r_{tabel} > r_{hitung}$ artinya seluruh pernyataan dari kuesioner tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur berikutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS diperoleh Croncbach Alpha variabel kualitas layanan(X) sebesar 0,727 dan diperoleh Croncbach Alpha variabel kepuasan pelanggan(Y) sebesar 0,686, maka dapat dikatakan bahwa lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan kuesioner yang diuji reliabel dan telah memenuhi standar kelayakan selanjutnya dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian ini.

Uji Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan uji koefisien jorelasi diketahui hasil koefisien korelasi sebesar 0,661. Maka nilai tersebut menunjukkan berada pada interval 0,60-0,799 yang artinya termasuk katagori kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan anatara variabel kualitas layanan (X) dengan variabel kepuasan pelanggan (Y) termasuk katagori kuat.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 2 Hasil Uji Coeffisient

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.525	2.081		1.694	.093
	Kualitas pelayanan	.516	.059	.661	8.732	.000

Dependent Variable: kepuasanpelanggan

Sumber : pengolahan data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana yaitu dapat dinyatakan bahwa kualitas layanan (X) terhadap kepuasan pelanggan (Y) adalah positif karena dilihat dari adanya koefisien regresi sebesar sebesar 0,516.

Uji t (parsial)

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui thitung variabel kualitas layanan sebesar 8,732.dan ttabel yaitu sebesar 1,984. Maka thitung variabel kualitas layanan lebih besar dari ttabel atau thitung $8,732 > ttabel$ 1,984. Berdasarkan nilai sig diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 Maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.artinya ada pengaruh positif dan signifikan kualitas layanan (X) terhadap kepuasan pelanggan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.661a	.438	.432	2.148

Predictors: (Constant), kualitaslayanan

Sumber : pengolahan data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 3 diatas dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat nilai Rsquare sebesar 0,438 atau sebesar 43,8%. Artinya variabel kualitas layanan (X) mempengaruhi variabel kepuasan pelanggan (Y) sebesar 43,8%, sedangkan sisanya 56,2% adalah faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan pelanggan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil diatas, penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan bus DAMRI Palembang. Maka diketahui kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan bus DAMRI Palembang. Dari hasil tabulasi kualitas layanan hasil teringgi menunjukkan bahwa pihak DAMRI Palembang telah memberikan kualitas layanan dalam bentuk bukti fisik yaitu menyediakan ruang tunggu yang baik dengan fasilitas yang cukup baik. Selanjutnya dari hasil tabulasi dapat diketahui hasil rata-rata dari seluruh pernyataan adalah sebesar 3,50. Dimana artinya responden masih ragu-ragu akan kualitas layanan dari perum DAMRI. Kualitas layanan yang diberikan kepada penumpang sudah cukup baik namun tidak terlalu tinggi sehingga masih perlu sangat ditingkatkan lagi. Agar semua penumpang merasa bahwa perum DAMRI telah memberikan kualitas layanan yang sangat baik dan maksimal. Dimana khususnya perum DAMRI perlu memberi perhatian lebih kepada seluruh penumpang tanpa terkecuali dan dibeda-bedakan selanjutnya meningkatkan daya tanggap dalam segala hal baik kebutuhan penumpang maupun tanggap saat menyelesaikan masalah yang ada.

Dari hasil uji koefisien korelasi diketahui hasil koefisien korelasi sebesar 0,661. Maka nilai tersebut menunjukkan berada pada interval 0,60-0,799 yang artinya termasuk katagori kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kualitas layanan (X) dengan variabel kepuasan pelanggan (Y) termasuk katagori kuat. Berdasarkan tabel persamaan regresi pada tabel 2 diatas dapat dinyatakan bahwa kualitas layanan (X) terhadap kepuasan pelanggan (Y) adalah positif karena dilihat dari adanya kenaikan sebesar 0,516.

Untuk hasil uji t atau secara parsial hubungan antar variabel kualitas layanan (X) terhadap variabel kepuasan pelanggan (Y) di perum DAMRI Palembang yang telah dilakukan . Dapat diketahui thitung variabel kualitas layanan sebesar 8,732.dan ttabel yaitu sebesar 1,984. Maka thitung variabel kualitas layanan lebih besar dari ttabel atau thitung $8,732 > ttabel 1,984$. Maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan kualitas layanan (X) terhadap kepuasan pelanggan (Y). Untuk hasil uji koeien determinasi dapat dilihat di tabel 3 yaitu nilai Rsquare sebesar 0,438 atau sebesar 43,8%. Artinya variabel kualitas layanan (X) mempengaruhi variabel kepuasan pelanggan (Y) sebesar 43,8%.

Secara keseluruhan dari hasil uji yang telah dilakukan tedapat pengaruh positif antar kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan bus DAMRI Palembang yaitu sebesar 43,8%. Maka semakin baik kualitas layanan yang diberikan oleh pihak DAMRI maka tingkat kepuasan pelanggan juga semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya apabila kualitas layanan yang diberikan oleh pihak DAMRI menurun maka tingkat kepuasan dari pelanggan juga ikut menurun. Hal ini sesuai sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Kotler dan Keller (2009:144) kepuasan produk dan pelayanan, kepuasan pelanggan, dan profitabilitas perusahaan adalah tiga hal yang terkait erat. Semakin tinggi tingkat kualitas, semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan yang dihasilkan, yang mendukung harga yang lebih tinggi dan (sering kali) biaya yang lebih rendah.

Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Yanuar Rizky Tiarmanto pada tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Dampaknya Terhadap CitraPerusahaan (Studi Kasus Jasa Transportasi Po Nusantara Jurusan Bandung-Kudus Tahun 2013). Yang hasilnya diketahui bahwa kualitas layanan (X) memberikan pengaruh sebesar 37,6% terhadap kepuasan konsumen (Y).

SIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan yang berjudul “Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Bus DAMRI Palembang”. Diketahui bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Yang ditunjukkan dari hasil uji t yakni thitung $8,732 > ttabel 1,984$ atau thitung variabel kualitas layanan lebih besar dari ttabel. Dan kualitas layanan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan sebesar 43,8% yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi (R^2) yaitu nilai Rsquare sebesar 0,438 atau sebesar 43,8%.

Saran

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu penelitian ini belum bisa dikatakan sempurna, namun diharapkan dapat menjadi kontribusi untuk

selanjutnya. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis ingin menyampaikan saran yaitu sebagai berikut :

Untuk perum DAMRI diharapkan dapat menumbuhkan lagi rasa yakin kepada para penumpang, misalnya menambah jaminan keamanan dan keselamatan kepada penumpang beserta barang bawaanya, bisa juga melakukan peremajaan armada kendaraan atau unit bus yang baru. Dengan timbulnya rasa yakin dibenak penumpang untuk menggunakan bus DAMRI maka penumpang akan selalu ingin menggunakan bus DAMRI kembali atau bahkan bersedia merekomendasikan bus DAMRI kepada orang lain agar bersedia menggunakannya.

Perum DAMRI sebaiknya lebih meningkatkan kualitas layanan, terutama memberi perhatian terhadap penumpang, sehingga penumpang merasa nyaman dan dilayani sepenuh hati oleh pihak DAMRI tanpa membedakan satu sama lain antar penumpang. Bisa dimulai dengan penawaran bantuan atau memberi bantuan kepada penumpang saat dalam perjalanan, tegur sapa, mengingatkan waktu sholat, ataupun mengajak ngobrol penumpang agar tidak merasa bosan dalam perjalanan dan memberi kesan baik terhadap DAMRI.

Untuk akademis diharapkan penelitian selanjutnya agar bisa menambah variabel lain yang bisa berhubungan dengan kepuasan pelanggan, ataupun menambah jumlah responden agar hasilnya lebih akurat.

REFERENSI

- Kotler, Philip. 2004. manajemen pemasaran. edisi melenium. Jakarta : PT. Indeks
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2009. Manajemen Pemasaran (Edisi Kedua Belas), Cetakan Ketiga. Terjemahan Anonimous. Jakarta : PT. Indeks.
- _____. 2009. Manajemen Pemasaran. Edisi Ketigabelas. Jilid 1. Cetakan Keempat. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Jakarta : PT. Indeks.
- Sugiyono.2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta. Cet. 19
- _____. 2016. Populasi Dan Sampel, Teknik Sampling, Metode Pengumpulan Data. Bandung : Alfabeta
- Tjiptono, Fandy. 2003. Total Quality Managemen. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- _____. 2004. Perspektif Manajemen dan Pemasaran Kontemporer. Yogyakarta : CV. Andi
- _____. 2012. Manajemen Strategi. Yogyakarta : CV. Andi.

PENGARUH EFEKTIVITAS IKLAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOTOR NMAX PADA YAMAHA SAKO PALEMBANG

Muhammad Fathu Rozi¹, Efan Elpanso²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email: m.fathurozi@gmail.com, efan.elpanso@binadarma.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of advertising effectiveness (X) on purchase decisions (Y) at PT. Thamrin Brothers Sako Palembang. The analytical tool used in this study is a simple linear regression model, testing the hypothesis with t test analysis (partial) and test the coefficient of determination R². Types and sources of data used are primary data obtained from 100 respondents to the consumer at PT. Thamrin Brothers Sako Palembang. Based on the results, it can be concluded that there is a significant positive effect antara effectiveness of advertising on purchasing decisions Yamaha Yamaha Dealer Sako Nmax In Palembang, the effective contribution given by 0.797 which shows a percentage of 63.5%, and proved from the hypothesis where the level sig <a or 0.0001 <0.05, which means that H1 is accepted.

Keywords: Advertising Effectiveness, Purchase Decision

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan dunia industri sepeda motor “di Indonesia semakin ketat karena setiap perusahaan terus berupaya untuk dapat meningkatkan pangsa pasar mereka dalam meraih konsumen baru. Pada dasarnya dengan semakin banyaknya pesaing maka semakin banyak pula pilihan bagi konsumen untuk dapat memilih produk yang sesuai dengan apa yang menjadi harapannya. Sehingga konsekuensi dari perubahan tersebut adalah konsumen menjadi lebih cermat dan pintar dalam memilih produk yang diluncurkan” di pasar. Berdasarkan Data penjualan sepeda motor matic bongsor kelas 150cc selama periode semester 1 2018 terjual sebanyak 341.834 unit.

Tabel 1.1

Data Penjualan Dan Market Share Matic bongsor periode 1 2018

No	Produk	Unit Terjual 2018	Persentase Market
1	NMAX 155	199.862	58,46%
2	PCX 150	72.411	21,15%
3	Aerox 155	69.825	20.39%
4	Total	341.834	100%

Sumber: Aisi (Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia).

“Dari data tersebut menggambarkan kondisi perilaku konsumen dalam melakukan pembelian cenderung sulit untuk diprediksi. Proses pengambilan keputusan pembelian pada suatu produk tidak mudah, perilaku konsumen biasanya terstruktur dalam menyatakan keinginan tentang kriteria sebuah jenis kendaraan, namun juga bertindak sebaliknya. Konsumen merupakan faktor penting untuk berlangsungnya hidup suatu perusahaan, oleh karena itu bagi pemasar sangatlah penting untuk memahami setiap perilaku konsumen, dimana konsumen saat ini mudah mendapatkan informasi suatu produk yang nantinya dapat bermanfaat untuk memuaskan keinginannya sehingga perusahaan dituntut mampu menawarkan informasi yang menarik agar bisa mendapatkan perhatian dari konsumen. Untuk memenuhi perilaku konsumen adalah seorang pemasar harus benar-benar mengetahui apa yang mempengaruhi keputusan pembelian yaitu apa saja yang diharapkan pelanggan dan mengapa konsumen membeli produk”.

Dari latar belakang masalah penelitian yang diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah, yaitu: Apakah efektivitas iklan berpengaruh terhadap keputusan pembelian produk Yamaha NMAX tersebut pada konsumen dealer Yamaha Sako Palembang?

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk :

Untuk mengetahui pengaruh efektivitas iklan terhadap keputusan pembelian produk Yamaha NMAX tersebut pada konsumen dealer Yamaha Sako Palembang.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh efektivitas iklan terhadap keputusan pembelian produk Yamaha NMAX tersebut pada konsumen dealer Yamaha Sako Palembang.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Pemasaran

“Pemasaran memegang peranan penting untuk menjalankan setiap kegiatan bisnis, karena menurut Kotler dan Keller (2012 :17) aktivitas pemasaran di arahkan untuk menciptakan pertukaran yang memungkinkan perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidup. Selain itu aktivitas pemasaran di lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan harapan”.

Pengertian Manajemen Pemasaran menurut Sofian Assauri (2013 :12) adalah “Manajemen pemasaran merupakan kegiatan pengendalian, perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian program-program yang dibuat untuk membentuk, membangun dan memelihara keuntungan dari pertukaran melalui sasaran pasar guna mencapai tujuan organisasi (perusahaan) dalam jangka panjang”. Manajemen pemasaran mengatur semua keinginan pemasaran karena itu manajemen pemasaran sangat penting bagi perusahaan.

Efektivitas Iklan

Laskey et al (dalam Indriarto, 2006 :7) menyatakan bahwa “efektivitas suatu iklan bergantung pada apakah konsumen mengingat pesan yang disampaikan, memahami pesan tersebut, terpengaruh oleh pesan dan tentu saja pada akhirnya membeli produk yang diiklankan”. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas suatu iklan Menurut Shimp (2014:459) Ada 3 faktor yang mempengaruhi efektivitas iklan yaitu , kualitas pesan iklan, daya tarik iklan dan frekuensi

penayangan iklan : kualitas pesan iklan, daya tarik iklan, frekuensi penayangan iklan. Efektivitas iklan memiliki 4 dimensi kritis menurut Nielsen pada Durianto (2003:86) yaitu : empathy (empati), persuasion (persuasi), impact (dampak), communication (komunikasi).

Keputusan Pembelian

Menurut Buchari Alma (2013 :96) mengemukakan bahwa keputusan pembelian adalah “Keputusan pembelian adalah suatu keputusan konsumen yang dipengaruhi oleh ekonomi keuangan, teknologi, politik, budaya, produk, lokasi, promosi, physical(fisik), evidence (bukti), people (seseorang) dan proses”. “Sehingga membentuk suatu sikap pada konsumen untuk mengolah segala informasi dan mengambil kesimpulan berupa respond yang muncul produk apa yang akan dibeli. Sedangkan menurut Schiffman dan Kanuk, (2009 : 112) keputusan pembelian adalah pemilihan dari dua atau lebih alternatif pilihan putusan pembelian”. “Dengan kata lain, untuk membuat seseorang dapat membuat keputusan haruslah tersedia beberapa alternatif pilihan. Proses memutuskan pembelian meliputi pengenalan kebutuhan, penelitian sebelum pembelian, evaluasi alternative”, “dan pengambilan keputusan. Ali hasan (2008:138) menjelaskan bahwa faktor pendorong yang sangat kuat dalam pengambil keputusan pembelian konsumen dipengaruhi oleh sejumlah orang yang memiliki ketertarikan dalam keputusan pembelian, dan orang yang memiliki ketertarikan dalam keputusan pembelian”. Dan orang yang memiliki keterlibatan dalam keputusan pembelian sebagai berikut : indeks (intiator), pengaruh (influence), penentuan (decider), pembeli (buyer), pemakai (user). Menurut Kotler (2005:2004) keputusan pembelian memiliki tahapan-tahapan yang sangat penting yaitu: pengenalan masalah, pencarian informasi, evaluasi alternatif, keputusan pembelian, perilaku pasca pembelian.

Penelitian Terdahulu

“Andromedha Wisnu Nugroho/2013 dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Efektivitas Iklan Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Matik Yamaha di Semarang didapat hasil Efektivitas Iklan berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian”.

Vannia Ariestya/2012 dengan judul penelitian Analisis Efektivitas Iklan Dalam Mempengaruhi Keputusan Pembelian Kartu Seluler Im3 Versi “Im3 Seru Gratis Gak Abis Abis” didapatkan hasil “Pengukuran efektivitas iklan dengan menggunakan EPIC Model, didapatkan hasil efektif dalam memperkenalkan produk kepada pemirsa. Hasil yang didapat dari hasil pengukuran DRM (Direct Rating Method) iklan termasuk dalam kategori baik dan menunjukkan iklan cukup berhasil dalam menarik perhatian, pemahaman, kognitif”.

“Stella Fitriana/2013 dengan judul penelitian Pengaruh Efektivitas Iklan Terhadap Minat Beli Yang Dimediasi Oleh Citra Merek didapatkan hasil Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial efektivitas iklan dan citra merek terhadap minat beli”..

Arief/2009 dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Iklan Baliho pada Kawasan Simpang Lima Semarang didapat hasil “X1 >Y berpengaruh positif terhadap efektivitas iklan. X2 > Y berpengaruh positif terhadap efektivitas iklan. X3 >Y berpengaruh positif terhadap efektivitas iklan”.

Bram/2005 dengan judul “Analisis Efektivitas Iklan Sebagai Salah Satu Strategi Pemasaran Perusahaan Percetakan dan Penerbitan PT Rambang dengan EPIC Model didapatkan hasil Efektivitas iklan dari keempat faktor EPIC tersebut dinyatakan efektif”.

METODE PENELITIAN

Metodelogi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif, sebab sumber data utama penelitian ini adalah konsumen Yamaha NMAX di Sako Palembang. Karena jumlah responden banyak maka teknik pengumpulan data yaitu pembagian kuisioner dan aplikasi statistik SPSS menjadi instrument utama penelitian kuantitatif ini, maka dari itu desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil dalam tugas proposal ini adalah Yamaha Pt Thamrin Brothers yang berlokasi di JL Koprul Anwar No 15 Sako Keten Palembang.

Pengukuran Variabel

Kuisioner “dinilai dengan menggunakan skala Likert, menurut Sugiyono (2006: 86), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut ditetapkan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai kepada sangat negatif. Guna keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut akan diberikan skor pada setiap pertanyaan dari nilai 1 sampai dengan 5”. Pengukuran pengaruh efektivitas iklan terhadap keputusan pembelian, menggunakan Skala Likert 5 dengan batasan kriteria sebagai berikut.

Tabel 3.1

Skala Pengukuran Efektivitas iklan terhadap keputusan pembelian

NO	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen yang memiliki NMAX di Yamaha PT Thamrin Brothers Sako Palembang dan sampel sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling yang terdiri dari Purposive sampling dan Quota sampling.

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang penulis gunakan dalam pengumpulan data dan informasi untuk penulisan ini, yaitu:

Riset Kepustakaan (Library Research)

Mengumpulkan teori-teori manajemen pemasaran yang berhubungan dengan penelitian ini, dan nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa permasalahan yang ada.

2. Riset Lapangan (Field Research)

Pengumpulan data yang diperoleh dari responden baik dengan cara:

a. Observasi

Adalah pengamatan secara langsung terhadap responden dengan tidak terlibat secara langsung dengan kegiatan yang dilakukan oleh responden. Observasi ini ditujukan untuk merumuskan pernyataan-pernyataan yang akan dimasukkan ke dalam angket.

Angket (Questioner)

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang penulis susun berdasarkan permasalahan untuk mendapatkan data dari objek penelitian.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

“Validitas pengukuran mengacu pada isi konsep-konsep yang hendak diukur oleh seorang peneliti” (Atwar Bajari 2015: 87). Dengan demikian data yang valid adalah data “ yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian

Uji Reliabilitas

“Bila suatu alat ukur dipakai ditempat yang berbeda atau digunakan pada dua kesempatan pengukuran dalam waktu yang berbeda dan memberikan hasil yang sama, alat ukur tersebut dapat dikatakan memiliki derajat reliabilitas yang tinggi “(Atwar Bajar 2015: 89).

Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif

“Teknik analisis Deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Statistik Inferensial

Teknik ini menggunakan analisis inferensial untuk menjelaskan hasil penelitian. Adapun analisis dalam metode ini akan dilakukan berupa:

Analisis Koefisien Kolerasi (r)

Tabel 3.2

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
>0,20 – 0,399	Rendah
>0,40 – 0,599	Cukup
>0,60 – 0,799	Kuat

>0,80 – 1,000	Sangat Kuat
---------------	-------------

Sumber: Sugiyono (2010:250)

Uji Statistik t

Menurut Sugiyono (2007 : 16) uji t bertujuan untuk menguji koefisien regresi, termasuk intercept secara individu. Langkah – langkahnya :

Menentukan hipotesis

Menbandingkan probabilitas t – statistik dengan alpha = 0,05

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis.

Uji Koefisien Determinasi R²

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut ini akan dijelaskan beberapa karakteristik responden berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai data-data pribadi responden. Data-data pribadi responden tersebut terdiri dari jenis kelamin, service ke berapa, usia, pekerjaan, dan penghasilan perbulan responden.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	f	%
1	Laki-Laki	74	76%
2	Perempuan	26	26%
JUMLAH		100	100%

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Service Ke Berapa

NO	Service Ke-	f	%
1	1 Kali	13	13 %
2	2 - 5 Kali	40	40 %
3	6 -10 Kali	30	30 %
4	> 10 Kali	17	17 %
JUMLAH		100	100 %

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	f	%
1	<20	18	18 %
2	21-30 Tahun	44	44 %
3	31-40 Tahun	26	26 %
4	>41 Tahun	12	12 %
JUMLAH		100	100 %

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

NO	Pekerjaan	f	%
1	PNS	12	12 %
2	Karyawan Swasta	24	24 %
3	Wiraswasta	28	28 %
4	BUMN	8	8 %
5	Mahasiswa/Pelajar	21	21 %
6	Lain-Lain	7	7 %
JUMLAH		100	100 %

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

NO	Penghasilan (Rupiah)	F	%
1	<1 Juta	5	5 %
2	1,1 – 2 Juta	18	18 %
3	2,1 – 3 Juta	37	37 %
4	3,1 – 4 Juta	30	30 %
5	>4 Juta	10	10 %
JUMLAH		100	100 %

Berdasarkan Tabel diatas 4.1-4.5 tentang karakteristik responden yang sebanyak 100 sampel maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

Dari tabel 4.1 tersebut dapat dilihat mayoritas responden sebanyak 74 orang (74%) berjenis kelamin pria dan 22 orang (26%) berjenis kelamin wanita. Persentase jumlah responden motor Yamaha Nmax pada Yamaha Sako Palembang lebih banyak pria dibandingkan dengan wanita, hal ini dikarenakan laki-laki menyukai motor dengan body yang bergaya sporty dan cc yang lebih besar dibandingkan matic pada umumnya yang cc dan body yang dimiliki lebih kecil.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas responden yang melakukan service motor Yamaha Nmax mereka 1 kali sebanyak 13 orang (13%), 2-5 kali sebanyak 40 orang (40%), 6-10 kali sebanyak 30 orang (30%), dan yang lebih dari 10 kali sebanyak 17 orang (17%). Jadi berdasarkan data di atas responden yang paling banyak service motor mereka pada Yamaha Sako Palembang adalah sebanyak 2-5 kali 40 orang atau 40%, karena P.T Yamaha Thamrin Brothers Sako Palembang memfalisasi gratis service selama 4x dalam 1 tahun untuk produk yang baru dibeli disana.

Pada tabel 4.3 di atas responden yang paling banyak adalah usia 21-30 tahun dengan 44 orang (44%), usia 31-40 tahun sebanyak 26 orang (26%), usia kurang dari 20 sebanyak 18 orang (18%), dan usia lebih dari 41 tahun sebanyak 12 orang (12%). Dari data tersebut bisa dilihat bahwa usia responden yang paling banyak adalah usia 21-30 tahun sebanyak 44 orang atau 44%, hal ini dikarenakan di usia tersebut pembelian responden sudah bekerja dan terbilang usia produktif.

Dari tabel 4.4 di atas dapat menggambarkan bahwa responden dengan jenis pekerjaan sebagai PNS sebanyak 12 orang (12%), Karyawan Swasta 24 orang (24%), Wiraswasta sebanyak 28 orang (28%), BUMN 8 orang (8%), Mahasiswa/Pelajar sebanyak 21 orang (21%), dan lain-lain sebanyak 7 orang (7%). Dari data tersebut dilihat responden yang paling banyak adalah

pekerjaan Wiraswasta sebanyak 28 orang atau 28%, hal ini dikarenakan mayoritas masyarakat di sako bekerja sebagai wiraswasta.

Dari tabel 4.5 di atas dapat menggambarkan bahwa responden yang berpenghasilan dibawah 1 juta hanya 5 orang (5%), 1,1- 2juta 18 orang (18%), 2,1-3 juta sebanyak 37 orang (37%), dan di atas 4 juta sebanyak 10 orang atau (10%). Dari tabel tersebut menggambarkan responden yang paling banyak adalah yang berpenghasilan 2,1-3 juta sebanyak 37 orang atau 37%, hal ini dikarenakan wiraswasta di sako itu pendapatannya sekitar 2-3 juta bersih dalam 1 bulan karena usaha mayoritas di Sako adalah bagian dari UKM.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Variabel X

Hasil Uji Validitas Variabel (Y

Item	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,609	0,195	Valid
2	0,714	0,195	Valid
3	0,700	0,195	Valid
4	0,504	0,195	Valid
5	0,668	0,195	Valid
6	0,739	0,195	Valid
7	0,601	0,195	Valid
8	0,658	0,195	Valid
9	0,675	0,195	Valid
10	0,418	0,195	Valid
11	0,662	0,195	Valid
12	0,461	0,195	Valid

Item	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,588	0,195	Valid
2	0,645	0,195	Valid
3	0,552	0,195	Valid
4	0,714	0,195	Valid
5	0,436	0,195	Valid
6	0,740	0,195	Valid
7	0,471	0,195	Valid
8	0,712	0,195	Valid
9	0,579	0,195	Valid

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa dari seluruh item pernyataan dalam kuisioner ini valid dikarenakan r hasil $>$ r tabel.

10	0,719	0,195	Valid
11	0,768	0,195	Valid
12	9,661	0,195	Valid
13	0,403	0,195	Valid
14	0,554	0,195	Valid
15	0,428	0,195	Valid

Hasil Uji Reliabilitas (X)
Hasil uji Realibilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	12

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	15

Dari 2 tabel di atas dapat dinyatakan bahwa variabel X dan Y memiliki reliabilitas yang kuat dikarenakan skor cronbach Alpha melebihi 0.8 yang dimana 0.8 termasuk dalam interval yang kuat.

Hasil Uji Korelasi
Correlations

		Efektivitasikla n	keputusanpembeli an
Efektivitasiklan	Pearson Correlation	1	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Keputusanpembelian	Pearson Correlation	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,797, yang terletak pada interval 0,600-0,799 pada kategori kuat. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel efektivitas iklan (X) dengan variabel keputusan pembelian (Y) tergolong kuat

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficientsa

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
14.084	3.188		4.418	.000	
.962	.074	.797	13.062	.000	

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana: $Y = 14,084 + 0,962X$. Berdasarkan persamaan tersebut dinyatakan bahwa pengaruh efektivitas iklan (X) terhadap keputusan pembelian (Y) adalah positif, karena ada kenaikan sebesar 0,962.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.797a	.635	.631	4.361

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa sumbangan efektif diperoleh sebesar 0,797 yang menunjukkan adanya 63,5% variabel penjualan (Y) dipengaruhi oleh variabel efektivitas iklan (X), sedangkan 36,5% dipengaruhi faktor lainnya diluar penelitian ini.

Hasil Uji t

Untuk melakukan uji-t digunakan tabel coefficient, seperti yang telah tercantum pada tabel 4.14 di atas. Uji-t dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (keputusan pembelian) terhadap variabel terikat (efektivitas iklan) mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak. Berdasarkan data tabel 4.14 diperoleh, thitung sebesar 4,418 pada tingkat sig sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai thitung sebesar 4,418 pada level probabilitas (kepercayaan) 0,05 (95%) diperoleh ttabel sebesar 1,660.

Pembahasan

Hasil analisis data menyatakan bahwa efektivitas iklan mempunyai pengaruh positif terhadap keputusan pembelian. Hal ini diperkuat dari persamaan regresi linear sederhana, dimana $Y = 14,984 + 0,962X$. Berdasarkan persamaan tersebut dinyatakan bahwa : pengaruh efektivitas iklan (X) terhadap keputusan pembelian (Y) adalah positif, karena ada kenaikan sebesar 0,962. Sedangkan hasil pengujian hipotesis diperoleh level sig < a atau $0,001 < 0,05$ dengan thitung sebesar $4,418 > ttabel$ ($4,418 > 1,660$), dengan demikian efektivitas iklan berpengaruh positif yang signifikan terhadap keputusan pembelian sepeda motor Yamaha NMAX pada P.T Thamrin Brothers Sako Palembang. Adanya pengaruh efektivitas iklan terhadap keputusan pembelian selaras dengan hasil penelitian Andromedha Wisnu Nugroho (2013), Vannia Ariestya (2012), Stella Fitriana (2013), Arief (2009), dan Bram (2005), yang menyatakan bahwa efektivitas iklan berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif yang signifikan antara efektivitas iklan terhadap keputusan pembelian Yamaha NMAX Pada Dealer Yamaha Sako Palembang, dengan sumbangan efektif diberikan sebesar 0,797 yang menunjukkan persentase sebesar 63,5%, serta dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis dimana level sig < a atau $0,0001 < 0,05$ yang berarti H1 diterima.

REFERENSI

- Assauri, Sofjan. 2013. Manajemen Pemasaran. Jakarta : Rajawali Pers.
- Aaker David. A, dan Joachimstahler, 2009, Manajemen Ekuitas Merek, alih Bahasa; Aris Ananda. Edisi III, MitraUtama, Jakarta
- A. Shimp, Terence. 2014. Komunikasi Pemasaran Terpadu dalam periklanan dan Promosi. Jakarta : Salemba Empat
- Ali Hasan, 2008. Marketing. Yogyakarta. Media Persindo
- Alma, Buchari. 2013. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta.
- Bajuri, Atwar. 2015. Metode Penelitian Komunikasi – Prosedur, Tren, dan Etika. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Cannon, Perreault dan McCarthy. 2009. Pemasaran Dasar Pendekatan Manajerial Global Buku 2 Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Durianto, Darmadi, dkk, 2003. Invasi Pasar dengan iklan yang efektif. Gramedia, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Istijanto, 2005. Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Indriarto, Fidelis. 2006. “Studi Mengenai Faktor Kekhawatiran dalam Proses Penyampaian Pesan Iklan.” Jurnal Sains Pemasaran Indonesia, Vol. 5,
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller., 2007, Manajemen Pemasaran, Edisi Kedua Belas, Jilid 1, dialihbahasakan oleh Benjamin Molan, Jakarta: PT Indeks.
- Kotler, dan Keller, 2012 . Manajemen Pemasaran, Edisi 12. Jakarta: Erlangga
- Kotler, Philip and Gary Amstrong. (2016). Prinsip-prinsip Pemasaran. Edii13. Jilid 1. Jakarta:Erlangga
- Kotler, Keller. (2016). Marketing management. 15e, Boston, Pearson Education
- Kotler, Philip. (2005). Manajemen Pemasaran, Jilid 1 dan 2. PT Indeks, Jakarta
- Machfoedz, M. 2013. Pengantar Pemasaran Modern. Akademi Manajemen Pemasaran. YPKPN, Yogyakarta
- Shimp, Terence A. 2003. Periklanan Promosi: Aspek Tambahan Komunikasi Pemasaran Terpadu. 5 ed. Jakarta: Erlangga
- Schiffman, Leon G., dan Kanuk, Leslie Lazar. 2009. Perilaku Konsumen. Alih bahasa Zulkifli Kasip. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia
- Sugiyono.2006.Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D.Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

***PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP
PERKEMBANGAN USAHA PADA PEMILIK KAMPUNG KULINER
PEMPEK 26 ILIR PALEMBANG***

Muhammad Imam Putra1
1Ekonomi, Universitas Bina Darma Palembang
email: imamputra1006@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of educational background on business development in the owner of the pempek 26 Ilir Palembang culinary village. The data collection method in this study is a questionnaire using a Likert scale and the sampling method used is random sampling with a sample of 24 people. The analytical method used is a simple linear regression method, the results in this study indicate that educational background variables have a significant effect on the performance of Pempek 26 Ilir SMEs.

Keywords: Human Resources, and Employee Performance

PENDAHULUAN

“Kota Palembang merupakan ibu kota Provinsi Sumatera Selatan yang tidak saja terkenal sebagai kota budaya dan religion namun juga kota yang terkenal akan kulinernya”. “Salah satukuliner khas Kota Palembang adalah Pempek”. “Pempek atau empek-empek adalah makanan khas Palembang yang terbuat dari daging ikan yang digiling lembut dan tepung kanji (tepung sagu), serta beberapa komposisi lain seperti telur, bawang putih yang dihaluskan, penyedap rasa dan garam”. Menurut sejarahnya, pempek telah ada di Palembang sejak masuknya perantau [Tionghoa](#) ke Palembang, yaitu di sekitar abad ke-16, saat [Sultan Mahmud Badaruddin II](#) berkuasa di kesultanan [Palembang-Darussalam](#). Nama empek-empek atau pempek diyakini berasal dari sebutan apek atau pek-pek, yaitu sebutan untuk paman atau lelaki tua Tionghoa.

KAJIAN TEORI

Pendidikan

“Pertumbuhan UKM yang semakin pesat terkhusus UKM Pempek di 26 ilir menunjukkan UKM mampu terus bertahan dan berkembang, sehingga memberikan kontribusi penuh terhadap penciptaan lapangan kerja dan mewujudkan UKM yang kuat dalam persaingan usaha”. “Namun, di sisi lain UKM Pempek masih mengalami permasalahan - permasalahan dalam mengelola usahanya. Salah satu permasalahan yang sering terjadi tentang kurangnya pengelolaan sumber daya manusia terkhusus dalam bidang pendidikan”. “Seringkali UKM tidak terlalu memperhatikan latar belakang pendidikan termasuk pemilik dari UKM itu sendiri”. Untuk

pemilik UKM sendiri banyak usaha yang dihasilkan dari turun tenurun maka dari itu membuat beberapa pemilik UKM Pempek di 26 Ilir itu sendiri kurang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai. Para pelaku UKM seringkali mengabaikan pentingnya latar belakang pendidikan itu sendiri. “Hal ini disebabkan karena mereka berfikir pendidikan bukan faktor utama untuk kemajuan UKM Pempek itu sendiri. Padahal jika dari pemilik atau pelaku usaha memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai mereka dapat memajukan UKM tersebut setidaknya mereka mengetahui sistem informasi dan sebagainya yang memajukan UKM tersebut”. “Tingkat pendidikan juga di jadikan metode untuk mengembangkan keterampilan, kebiasaan dan sikap-sikap yang diharapkan yang membuat pribadi yang lebih baik lagi.

Tingkat Pendidikan Pelaku Usaha/ Pemilik UKM

“Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama”. “Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono,2011:162)”. Hasibuan yang dikutip dari Flippo (2002:69), pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Ruky dalam Setiawan (2006 : 78), pendidikan/belajar adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka”.

Konsep Pendidikan untuk Pemilik Usaha/ Pelaku UKM

“Pendidikan kewirausahaan bertujuan untuk membentuk manusia secara utuh, sebagai insan yang memiliki karakter, pemahaman dan keterampilan sebagai wirausaha”. “keahlian dan keterampilan wirausaha banyak didapatkan dari pendidikan kewirausahaan. Berikanlah para siswa penanaman sikap-sikap perilaku untuk membuka bisnis kemudian kita akan membuat mereka menjadi seorang wirausaha yang berbakat (Alma, 2014)”.

“Dasar penetapan tujuan pendidikan secara umum yang telah lama dikenal adalah taxonomy bloom, berdasarkan penggagasnya yaitu Benjamin Bloom yang mengembangkan 3 dasar ranah (domain) tujuan pendidikan ke dalam ranah kognitif, afektif, dan psikomotor. Setiap ranah mengandung kategori berjenjang dimulai dari yang paling mudah hingga ke yang paling sulit, artinya tingkat kesulitan pertama (dasar) harus sudah bisa dikuasai sebelum mengajarkan tujuan tingkatan berikutnya”.

Peranan Pendidikan dalam UKM

“Menurut Mudyoharjo (Mahmud, 2012:1) perananan pendidikan dalam membuat pembangunan UKM adalah :

1. Mengembangkan teknologi baru

Hasil pendidikan adalah orang terdidik yang mempunyaikemampuan melaksanakan penelitian dan pengembangan yang dapat menghasilkan teknologi baru.

2. Menjadi tenaga produktif

Orang-orang terdidik hasil pendidikan juga masuk dan aktif bekerja di bidang tersebut.

3. Pelaku generasi dan pencipta budaya

“Orang – orang terdidik hasil pendidikan tidak hanya merevisi kebudayaan masa lampau tetapi juga sekaligus melakukan perbaikan – perbaikan dan penciptaan unsur - unsur budaya baru berdasarkan kebudayaan lama yang telah di miliknya. Menurut Atmanti (2005) beberapa faktor yang menyebabkan perlunya mengembangkan tingkat pendidikan di dalam usaha untuk membangun suatu perekonomian, adalah pendidikan yang lebih tinggi memperluas pengetahuan masyarakat dan mempertinggi rasionalias pemikiran mereka”. “Hal ini memungkinkan masyarakat mengambil langkah yang lebih rasional dalam bertindak atau mengambil keputusan”. “Pendidikan memungkinkan masyarakat mempelajari pengetahuan-pengetahuan teknis yang diperlukan untuk memimpin dan menjalankan perusahaan-perusahaan modern dan kegiatan-kegiatan modern lainnya. “Pengetahuan yang lebih baik yang diperoleh dari pendidikan menjadi perangsang untuk menciptakan pembaharuan-pembaharuan dalam bidang teknik,ekonomi dan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat lainnya”. “Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan dapat menjamin perbaikan yang terus menerus berlangsung dalam tingkat teknologi yang digunakan masyarakat. Menyadari pentingnya peran pendidikan, maka dalam tulisan ini akan dibahas mengenai investasi sumber daya manusia melalui pendidikan”.

Pengukuran / Indikator Pendidikan

“Untuk mengukur tingkat pendidikan Pelaku usaha / Pemilik usaha maka menggunakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan mata pelajaran kewirausahaan, karena pada penelitian berlangsung menggunakan kurikulum tingkat satuan pendidikan mata pelajaran kewirausahaan (2013), dimensi dan indikator yang diberikan adalah” :

1. “Pengetahuan dalam mengaktualisasikan sikap dan perilaku wirausaha
 - a. Pengetahuan dalam mengidentifikasi sikap wirausaha
 - b. Mengetahui bagaimana menerapkan perilaku kerja prestatif
 - c. Mengetahui bagaimana proses pengambilan keputusan
 - d. Mengetahui bagaimana cara mengembangkan semangat wirausaha
 - e. Mengetahui bagaimana membangun komitmen bagi dirinya dan orang lain
 - f. Pengetahuan dalam mengambil resiko usaha
 - g. Mengetahui bagaimana merumuskan solusi masalah.
2. Pengetahuan dalam menerapkan jiwa kepemimpinan
 - a. Mengetahui bagaimana menunjukkan sikap pantang menyerah dan ulet
 - b. Mengetahui bagaimana cara mengelola konflik
 - c. Mengetahui bagaimana cara membangun visi dan misi usaha
3. Pengetahuan dalam merencanakan usaha kecil mikro
 - a. Pengetahuan dalam menganalisis peluang usaha
 - b. Pengetahuan dalam menganalisis aspek-aspek pengelolaan usaha

Pengertian Perkembangan UKM

“Perkembangan adalah suatu bentuk usaha kepada usaha itu sendiri agar dapat berkembang menjadi lebih baik lagi dan agar mencapai pada satu titik atau puncak menuju kesuksesan”. “Perkembangan usaha dilakukan oleh usaha yang sudah mulai terproses dan terlihat ada kemungkinan untuk lebih maju lagi. Pengembangan suatu usaha adalah tanggung jawab dari setiap pengusaha atau wirausaha yang membutuhkan pandangan kedepan, motivasi dan kreativitas (Anoraga, 2007 : 66)”. “Jika hal ini dapat dilakukan oleh setiap wirausaha, maka besarlah harapan untuk menjadikan usaha yang semula kecil menjadi skala menengah bahkan menjadi sebuah usaha besar”. Kegiatan bisnis dapat dimulai dari merintis usaha, membangun kerjasama ataupun dengan membeli usaha orang lain atau yang dikenal dengan franchising.

Indikator Perkembangan UKM

“Tolak ukur tingkat keberhasilan dan perkembangan perusahaan kecil dapat dilihat dari peningkatan omzet penjualan”. “Tolak ukur perkembangan usaha haruslah parameter yang dapat diukur sehingga tidak bersifat nisbi atau bahkan bersifat maya yang sulit untuk dapat dipertanggungjawabkan”. “Semakin kongkrit tolak ukur itu semakin mudah bagi semua pihak untuk memahami serta membenarkan atas diraihnya keberhasilan tersebut”. “9 Para peneliti (Kim dan Choi 1994, Lee dan Miller 1996, Lou 1999, Miles at all 2000, Hadjimanolis 2000) menganjurkan peningkatan omzet penjualan, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan pelanggan sebagai pengukuran perkembangan usaha

Kerangka Pemikiran

“Salah satu masalah yang dihadapi UKM Pempek Palembang yaitu latar belakang Pendidikan bagi para pekerja di setiap UKM Pempek tersebut. Seperti yang diketahui bahwa SDM juga termasuk salah satu faktor pendukung untuk kemajuan UKM tersebut. ditambah dengan meningkatkannya harga kebutuhan, dan teknologi, yang mengharuskan setiap pekerja mengenal teknologi sebagai ajang promosi. Sumber daya manusia yang baik dapat di kategorikan memiliki latar belakang pendidikan yang baik, mampu berkomunikasi dengan baik. namun banyaknya pekerja yang berasal dari Kota Palembang yang bekerja di UKM Pempek tersebut”.

Hipotesis

“Menurut Sugiyono (2007 : 61), Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat nyata”. Adapun Hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah : “Diduga tidak terdapat Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap perkembangan Usaha pada pemilik Pempek 26 Iilir”.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

“Dalam penelitian ini, penulis mengadakan penelitian di UKM Pempek di 26 Ilir Kelurahan Bukit Kecil Palembang. Dalam hal ini, penulis mengadakan studi kasus di perusahaan tersebut, untuk itu penulis menjadikannya sebagai objek penelitian dalam studi kasus diatas”.

Populasi dan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

“Populasi dalam penelitian ini adalah UKM di 26 Ilir Kelurahan Bukit Kecil Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah pada UKM Pempek Kelurahan Bukit Kecil Palembang yang berjumlah 24 UKM Pempek, yang dimana semuanya adalah Pempek yang berada di Kelurahan Bukit Kecil Palembang”.

“Semua populasi dijadikan Sampel karena jumlah populasinya sedikit. Metode penarikan Sampel yang dilakukan adalah Sampel Random Acces (Metode Sampling Acak). Metode Sampling acak adal sampel yang di ambil secara acak, tidak melihat usaha berdirinya UKM dan sebagainya”.

Jenis Data

“Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan adalah data kualitatif”. “Metode untuk mencari dan mengumpulkan data yang bersifat pemahaman dan tidak dapat diukur dengan angka, biasanya digunakan untuk memperoleh pendapat, alasan. Sedangkan sumber data dikumpulkan dalam kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut” :

Data primer :

“Jenis data yang digunakan dari kegiatan-kegiatan penelitian lapangan yang dilakukan melalui observasi langsung di kedai kopi palembang dan sebagai hasil wawancara kepada para responden dan pihak-pihak lainnya yang mengetahui tentang informasi data yang dibutuhkan dalam penelitian ini”.

Data sekunder :

“Jenis data ini diperoleh dari penelitian kepustakaan sebagai hasil membaca referensi penelitian terdahulu, yang relevan dengan masalah yang dikaji dalam kegiatan penelitian ini”.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

“Analisis data yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen adalah analisis regresi linear sederhana, regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

Dimana :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Pendidikan

X = Perkembangan Usaha

Uji Statistik t

“Uji statistik t pada intinya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent atau variabel penjelasan secara individual dalam menerangkan variabel dependent (Ghozali, 2001)”. “Uji tersebut dapat dilakukan dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikasinya”. “Apabila nilai probabilitas signifikasinya lebih kecil dari lima persen, maka hipotesis yang menjelaskan bahwa suatu variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependent dapat di terima”.

Independent Sample T-test

“Independent Sample t-test atau uji T sampele independent merupakan uji parametrik yang digunakan untuk menguji perbedaan dua sampel yang berpasangana”. “Data berasal dari satu pengukuran atau satu periode pengamatan. Langkah-langkah pengujian independent samples t-test adalah sebagai berikut :

Menentukan Hipotesis

Menentukan tingkah signifikansi

Nilai signifikansi

Kriteria pengujian bila signifikansi $>0,05$ berarti tidak ada perbedaan yang signifikan, sebaliknya bila $<0,05$, berarti ada perbedaan yang signifikan atas variabel yang diuji.

Membandingkan signifikasi

Kesimpulan.

Uji T (Parsial)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas berpengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis Sugiyono (2005:01).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Ukm

“Kota Palembang merupakan ibukota Provinsi Sumatera Selatan yang tidak saja terkenal sebagai kota budaya dan religion namun juga kota yang terkenal akan kulinernya”. “Salah satu kuliner khas Kota Palembang adalah Pempek. Pempek atau empek-empek adalah makanan khas Palembang yang terbuat dari daging ikan yang digiling lembut dan tepung kanji (secara salah kaprah sering disebut sebagai "tepung sagu")”, “serta beberapa komposisi lain seperti telur, bawang putih yang dihaluskan, penyedap rasadan garam”.

“Menurut sejarahnya, pempek telah ada di Palembang sejak masuknya perantau [Tionghoa](#) ke Palembang, yaitu di sekitar abad ke-16, saat [Sultan Mahmud Badaruddin II](#) berkuasa di

kesultanan [Palembang-Darussalam](#)”. “Nama empek-empek atau pempek diyakini berasal dari sebutan apek atau pek-pek, yaitu sebutan untuk paman atau lelaki tua Tionghoa”.

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah konsumen tetep kopilokasum sel, tingkat pengambilan kuesioner beserta jawaban ini tinggi di karenakan peneliti mendistribusikan secara langsung. Pada tanggal 15 Juli 2019 waktu di mulai jam 18.30 sampai dengan 23.00. kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah 93 rangkap distribusi pengambilan ini disajikan sebagai berikut :

Gambar 4.1

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki – laki	70	75.3	75.3	75.3
Perempuan	23	24.7	24.7	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas terlihat bahwa responden terbanyak berjenis kelamin pria yaitu berjumlah 70 responden atau sebanyak 75% sedangkan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 23 responden atau sebanyak 25%.

Tabel 4.2

Usia Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 29 Tahun	65	69.9	69.9	69.9
30 - 39 Tahun	20	21.5	21.5	91.4
40 - 49 Tahun	8	8.6	8.6	100.0
Total	93	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas terlihat bahwa usia responden dari 20-29 yaitu berjumlah 65 responden atau sebanyak 70% sedangkan responden usia 30-39 berjumlah 20 responden atau sebanyak 21% dan responden usia 40-49 berjumlah 8 atau sebanyak 9%.

SIMPULAN

Simpulanberisirangkumansingkatatashasilpenelitiandanpembahasan.Saran termasukdapatdisampaikanpadabagianini[Times New Roman, 11, normal].

REFERENSI

Penulisannaskahdansitasi yang diacudalamnaskahinidisarankanmenggunakanaplikasireferensi (reference manager) sepertiMendeley, Zotero, Reffwork, Endnote dan lain-lain format penulisanreferensimenggunakan style IEEE[Times New Roman, 11, normal].

[1] Penulis 1, Penulis 2 dst. (Namabelakang, namadepan). Tahunpublikasi.JudulBukucetak miring.Edisi, Penerbit. TempatPublikasi.

Contoh: O'Brien, J.A. dan. J.M. Marakas. 2011. Management Information Systems. Edisi 10.McGraw-Hill.New York-USA.

[2] Penulis 1, Penulis 2 danseterusnya, (Namabelakang, namadepan). Tahunpublikasi.Judulartikel>NamaJurnalCetak Miring. Vol. Nomor. RentangHalaman.

Contoh: Cartlidge, J. 2012. Crossing boundaries: Using fact and fiction in adult learning. The Journal of Artistic and Creative Education. 6 (1): 94-111.

[3] Penulis 1, Penulis 2 dst, (Namabelakang, namadepandisingkat). Tahunpublikasi.Judulartikel>NamaKonferensi.Tanggal, BulandanTahun, Kota, Negara.Halaman.

Contoh: Michael, R. 2011. Integrating innovation into enterprise architecture management. Proceeding on Tenth International Conference on Wirt-schaftsInformatik. 16-18 February 2011, Zurich, Swis.Hal.776-786.

[4] Penulis (Namabelakang, namadepandisingkat). Tahunpublikasi.Judul.Skripsi, Tesis,atauDisertasi. Universitas.

Contoh: Soegandhi. 2009. Aplikasi model kebangkrutanpadaperusahaandaerah di JawaTimur. Tesis.FakultasEkonomiUniversitasJoyonegoro, Surabaya.

[5] Penulis. Tahun.Judul.Alat Uniform Resources Locator (URL).TanggalDiakses.

Contoh: Ahmed, S. dan A. Zlate. Capital flows to emerging market economies: A brave new world? <http://www.federalreserve.gov/pubs/ifdp/2013/1081/ifdp1081.pdf>. Diaksestanggal 18 Januari 2015.

***PENGARUH KINERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT.
FINANSIA MULTI FINANCE (CABANG PALEMBANG)***

Muhammad Jefri Ikhsan¹⁾, Dina Mellita²⁾

1)Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email : jacko.sparrow121212@gmail.com

2)Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email : dinamellita@binadarma.ac.id

ABSTRACT

This study seeks to obtain a representation of the effect of performance and job satisfaction on work life balance on employees at PT. Finansia Multi Finance Palembang branch. The data of this study were obtained from quantitative research methods with a total sample of 108 respondents. The instrument testing uses validity and reliability tests. While the method of data analysis uses multiple linear regression analysis with t test, f test and R^2 using SPSS 22. The results of the independent performance variable (X1) obtained tcount (2.143) > Ttable (1.982), variable job satisfaction (X2) obtained tcount (6.437) > TTable (1,982). Then the performance variable (X1) partially influences the work life balance variable (Y), the job satisfaction variable (X2) partially affects the work life balance variable (Y). F test results show that Fcount (22.088) > Ftable (3.08), while the significance is 0.000 < alpha at a significant level of 0.05 which means the independent variable (performance and satisfaction) together or Simultaneously affect the dependent variable (work life balance) positively and significantly. The result of the coefficient of determination (R2) shows the Adjusted R Square figure of 0.283 or 28.3% which means that the variation of work life balance variables on employees can be explained by the variable performance and job satisfaction, the rest 71.7% can be explained by other variables outside of the research variables.

Keywords : Performance, Job Satisfaction and Work Life Balance.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan adanya peran sumber daya manusia yang baik, karena dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Sehingga penting bagi perusahaan untuk melihat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja yang diberikan kepada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu masalah yang bisa menimbulkan resiko besar bagi kesejahteraan dan kinerja karyawan maupun perusahaan adalah work life balance yang tidak seimbang. Apabila work life balance tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan maka akan berpengaruh kepada karyawan dan perusahaan. hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahil et al. (2015) bahwa “apabila tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan lebih banyak waktu dihabiskan ditempat kerja dan sedikit waktu dihabiskan dirumah akan mempengaruhi work life balance karyawan”.

Objek yang dijadikan penelitian adalah PT. Finansia Multi Finance yang beralamat di Jl. Residen Abdul Rozak No 01 kecamatan kalidoni Palembang. PT. Finansia Multi Finance merupakan suatu badan usaha bersama dua perusahaan multi nasional (satu perusahaan gabungan profesional Indonesia dan Singapura dan satu perusahaan Amerika). Berdasarkan hasil wawancara terkait worklife balance yang dirasakan karyawan pada PT. Finansia Multi Finance yaitu karyawan disana belum mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, hal tersebut ditunjukkan dengan waktu bekerja yang mengganggu waktu kehidupan pribadi karyawan. adanya karyawan yang masih berada di kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun jam kerja telah usai, menyebabkan karyawan sulit menyisihkan waktu untuk kehidupan pribadi.

Berdasar uraian diatas, menjelaskan bahwa kinerja dan kepuasan kerja berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Karyawan di PT. Finansia Multi Finance (Cabang Palembang)”

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Delecta (2011) berpendapat bahwa “keseimbangan kehidupan kerja atau work life balance adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya”.

Hal lain dikemukakan oleh Fisher, Bulger, Smith (2009) yang menyatakan bahwa “work life balance adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri”.

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67), Kinerja adalah : “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja (performance) adalah “kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Sejalan dengan pendapat diatas, kinerja karyawan dapat dieksplorasi melalui pengelolaan SDM yang terencana, terarah, dan terpadu sesuai ketentuan dan perkembangan organisasi (Aliya, 2019).

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wahab (2012) “Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Luthans (2011:243) menyatakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang Digunakan

Metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah “metode deskriptif kuantitatif, dengan metode ini penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara saksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti oleh penulis sehingga akan memperoleh data-data yang dapat mendukung penyusunan laporan penelitian”.

Objek Penelitian

Objek Penelitian ini adalah PT. Finansia Multi Finance (Cabang Palembang) beralamat di JL. Residen Abdul Rozak No. 01 kecamatan kalidoni kota Palembang. Sedangkan subjek pada penelitian ini adalah variabel kinerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) serta keseimbangan kehidupan kerja (Y).

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah “seluruh pegawai PT. Finansia Multi Finance yang berjumlah 126 pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi pada penelitian ini yaitu menggunakan rumus Isaac dan Michael. Maka Berdasarkan tabel Isaac dan Michael diketahui bahwa jumlah populasi 126 orang maka dihasilkan sampel 108 orang dengan taraf kesalahan sebesar 1%.”

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Probability Sampling, “Teknik yang digunakan dalam probability sampling adalah Simple Random Sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”.

Metode Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer ini diperoleh langsung dari responden berdasarkan penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi pada pegawai PT. Finansia Multi Finance.

Data Sekunder

Data sekunder dapat berupa profil PT. Finansia Multi Finance, visi & misi, data rekap absen pegawai, laporan kinerja, struktur organisasi, dan data pegawai.

Metode Analisis Data

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri responden dan variabel penelitian.

Konversi skor dari kuesioner adalah dengan menggunakan skala likert. Jawaban item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari positif sampai dengan negatif, dengan tingkatan jawaban “sangat setuju” diberi skor 5, jawaban “setuju” diberi skor 4, jawaban “ragu-ragu” diberi skor 3, jawaban “tidak setuju” diberi skor 2, jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor 1.

Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2013:52) “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut”. Syarat minimum butir instrumen dianggap valid adalah nilai indeks validitasnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas adalah “alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” (Imam Ghazali, 2013: 47). Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpa (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2013:160) “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Uji Multikolinearitas

Imam Ghazali (2013:105) menyatakan bahwa “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini “bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dan ke pengamatan yang lainnya”. (Imam Ghazali, 2013:139).

Analisis Regresi Berganda

Menurut Danang Sunyoto (2011:61), “analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat”.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Imam Ghozali (2013:98) menyatakan bahwa “uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat, kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkannya t hitung dengan t tabel”, dimana hipotesis alternatif diterima jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0.05.

Uji F

Uji f disebut juga uji signifikansi serentak (secara simultan). Menurut Imam Ghozali (2013:98) “Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat, uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima (model layak digunakan)”.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi “digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen”. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa nilai total skor rata-rata adalah 3,44 Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada PT. Finansia Multi Finance Palembang berada pada klasifikasi tinggi. Artinya, keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan sudah baik, namun perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Berdasarkan hasil jawaban responden “diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja adalah 3,35. Ini berarti kinerja karyawan di PT. Finansia Multi Finance Palembang berada pada kategori cukup tinggi. Karena menurut jawaban responden mengenai tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan cukup untuk memenuhi harapan perusahaan, namun pihak perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan.”

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah 3,12. Ini berarti kepuasan kerja karyawan di PT. Finansia Multi Finance Palembang berada pada kategori cukup tinggi. Karena menurut jawaban responden yaitu mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan cukup baik, artinya karyawan sudah cukup merasakan kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

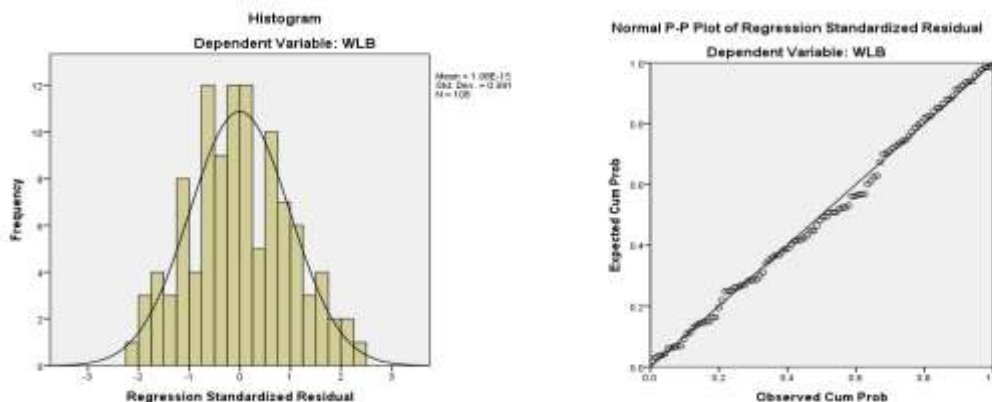
Validitas dan Realibilitas

Semua kuesioner “dapat dikatakan valid sebab memiliki nilai corrected item total correlation lebih dari r tabel 0,195, sehingga instrumen yang digunakan pada variabel penelitian layak untuk di analisis lebih lanjut.”

Dari “seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah lebih dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau handal.”

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Berdasarkan “tampilan grafik normal Plot yang tersaji diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal P-P plot of regresion standardized residual terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.”

Uji Multikolinieritas

Tabel berikut ini menyajikan hasil pengujian multikolenearitas :

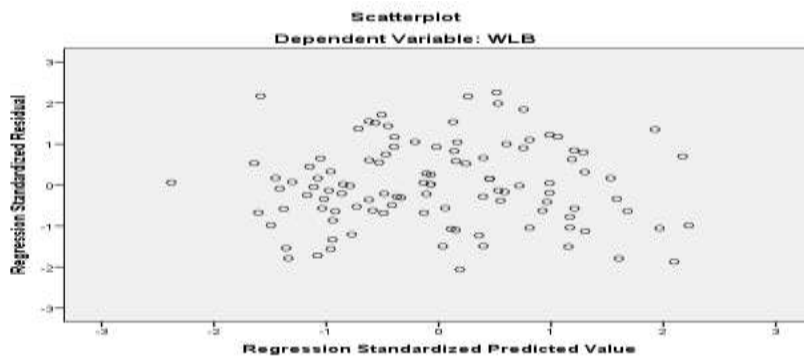
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kinerja	0,994	1.006
Kepuasan kerja	0,994	1.006

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan dari “hasil pengujian multikolinearitas, perhitungan nilai tolerance terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance < 0,10, maka berarti dalam penelitian ini tidak terdapat terjadi masalah dalam uji multikolinearitas. Demikan juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari kedua variabel bebas yang diuji tidak ada nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas anatara variabel independen dalam model regresi.”

Uji Heterokedatisitas

Tabel berikut ini menyajikan hasil pengujian Heterokedatisitas:



Dari hasil grafik “yang disajikan diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai prediksi.”

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, sebagai berikut:

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.845	.305		6.060	.000
	K	.140	.065	.176	2.143	.034
	KK	.407	.063	.529	6.437	.000

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan “data tabel IV.47 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:”

$$Y = 1,845 + 0,140 X_1 + 0,407 X_2$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang mudah dipahami sebagai mana berikut ini:

a. Konstanta 1,845

Sehingga dapat di simpulkan bahwa tanpa ada variabel kinerja dan kepuasan kerja maka keseimbangan kehidupan kerja karyawan akan sebesar 1,845 dan menunjukkan hasil yang positif.

b. $(\beta_1) = 0,140$

Menunjukkan bahwa, jika semakin tinggi kinerja tentunya akan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan sebesar 0,140 dengan tingkat signifikan sebesar 0,034.

c. $(\beta_2) = 0,407$

Menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja tentunya akan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan sebesar 0,407 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

e. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

hasil pengolahan data menggunakan program SPSS sebagai berikut :

Model	T	Sig.
1 (Constant)	6.060	.000
Kinerja	2.143	.034
Kepuasan Kerja	6.437	.000

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Hasil koefisien “melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,9828. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai berikut” :

H1 : Uji hipotesis “kinerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X1 sebesar 2,143 > t tabel 1,9828 dengan signifikansi sebesar 0,034 < 0,05 Berarti dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan.”

H2 : Uji hipotesis kepuasan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X2 sebesar 6,437 > t tabel 1,9828 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H2 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel yaitu kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Analisis Uji F

Model	Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.439	2	3.219	22.088	.000b
Residual	15.304	105	.146		
Total	21.743	107			

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan “tabel IV.12 hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 22,088 dan F tabel sebesar 3,08 berarti F hitung > f tabel. Hasil signifikan=0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan H4 diterima.”

Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan “bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.”

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544a	.296	.283	.38177

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel koefisien determinasi (R²) menunjukkan angka Adjusted R Square 0,283 atau 28,3% yakni berarti variasi variabel keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kinerja dan kepuasan kerja, sisanya 71,7 % dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Kinerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Karyawan

Hasil penelitian “dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja di uji secara parsial terhadap keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan uji t sebesar 2,143 > t tabel 1,9828 dengan signifikansi sebesar 0,034 < 0,05. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel kinerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan di PT. Finansia Multi Finance cabang Palembang.”

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Karyawan

Hasil penelitian “disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja di uji secara parsial terhadap keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan uji t sebesar 6,437 > t tabel 1,9828 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan PT. Finansia Multi Finance.”

Pengaruh Kinerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian “bahwa variabel kinerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan di PT. Finansia Multi Finance Palembang. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan f hitung dan f tabel maka didapat f hitung (22,088) lebih besar dari f tabel (3,08), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.”

SIMPULAN

Berdasarkan “data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh kinerja dan kepuasan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan di PT. Finansia Multi Finance Palembang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut” :

Berdasarkan “jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, variabel kinerja menunjukkan nilai rata-rata dengan kategori nilai yang cukup tinggi, kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata dengan kategori nilai cukup tinggi, dan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan menunjukkan nilai rata-rata dengan kategori nilai yang tinggi.”

Kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan.

Pengujian secara “bersama-sama, dimana $F_{hitung} > f_{tabel}$. Hasil signifikan = $0,000 < 0,05$. Variabel kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan di PT. Finansia Multi Finance Palembang.”

REFERENSI

Aliya, Sabeli. 2019. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (persero) TBK Palembang. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan. 4 (1): 97-1003

Cahill, K. E., Mcnamara, T. K., Pitt-catsoupes, M., & Valcour, M. (2015). Linking Shifts in the National Economy with Changes in Job Satisfaction , Employee Engagement and Work – Life Balance. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 56, 40–54. (https://www.academia.edu/18453087/Linking_shifts_in_the_national_economy_with_changes_in_job_satisfaction_employee_engagement_and_work_life_balance diakses 05/05/2019)

Delecta, P. 2011. Work Life Balance. *International Journal of Current Research*. Vol. 3, Issue, 4, pp.186-189. (https://www.academia.edu/11194311/Pdf_of_work_life_balance diakses 05/05/2009)

Fisher, GG., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 441- 456. DOI: 10.1037/a0016737. (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19839663> diakses 12/06/2019).

Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21(edisi ketujuh). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Luthans, Fred. (2011). Perilaku organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta. PT. Index.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

Torang, Syamsir. (2013). Organisasi & Manajemen. Bandung : Penerbit Alfabeta

Wahab, R.B. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Skripsi, Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

***PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN PRESENSI FINGERPRINT
TERHADAP DISIPLIN KERJA PT. JASARAHARJA PUTERA CABANG
PALEMBANG***

Muhammad Syaifullah¹, Heriyanto²
Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
Email : msyaifullah323@gmail.com¹, Heriyanto@binadarma.ac.id²
Jalan Jendral Ahmad Yani No 12 Palembang

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of the effectiveness of (fingerprint) presence on work discipline PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang. The sample of this research is 49 people. Sampling in this study uses total census or sampling where the entire population is sampled. As for the results in this study, there is an effect of the effectiveness of (fingerprint) presence on work discipline PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang because the significance value of the (fingerprint) attendance effectiveness variable is $0,000 < \alpha = 0,05$. The results of the questionnaire from the (fingerprint) (X) attendance effectiveness variable obtained the lowest statement value, namely the 1st statement with an average of 3,38. While the results of the questionnaire from the work discipline variable obtained the lowest statement value, namely the 5th statement and 12th statement of 3,81. The results of the questionnaire of the effectiveness of (fingerprint) (X) attendance variables obtained the highest statement value of the 3rd statement average of 4,30 and the results of the questionnaire of the 11th statement of discipline of work variables average of 4,10. Based on the results of the study there are some employees who still violate existing regulations in the company PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang
Keyword : Effectiveness, Finger print, Work Discipline

PENDAHULUAN

Teknologi di era globalisasi khususnya teknologi komputer telah menghasilkan informasi yang lebih cepat, akurat dan lebih relevan. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi telah menjadi kebutuhan sekaligus persyaratan bagi sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Teknologi informasi tidak hanya dapat diterapkan pada semua sektor ekonomi saja, tetapi juga dapat berpengaruh pada setiap fungsi dalam organisasi.

Dengan berkembangnya teknologi yang telah memberikan dampak positif bagi organisasi untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan. Hal ini diwujudkan melalui penggunaan sistem presensi biometrik yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik atau perilaku yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah, iris dan retina mata.

Sistem biometrik tersebut dapat diketahui tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Semua itu bisa dilihat dari jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Karyawan bisa dinilai disiplin

apabila karyawan melakukan sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi. Begitu pula sebaliknya jika karyawan tidak sesuai dengan aturan instansi maka dinilai tidak disiplin.

Dari latar belakang diatas, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Efektivitas Penerapan Presensi (Fingerprint) Terhadap Disiplin Kerja PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Efektivitas Penerapan Presensi (Fingerprint) Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang?.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Efektivitas Penerapan Presensi (Fingerprint) Terhadap disiplin Kerja Pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang?.

1.3 Manfaat Penelitian

Bagi Penulis

Menambah wawasan mengenai keadaan perusahaan sebagai tempat penerapan ilmu pengetahuan yang diberikan kepada mahasiswa dan merupakan salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang.

Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh pimpinan maupun karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang.

Bagi Orang Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang meneliti masalah sejenis.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Efektivitas

Efektivitas adalah pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan – tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Efektivitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan – tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Ravianto (2014:11), pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.

Pengertian Presensi (fingerprint)

Menurut Faisal (2006:26), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau presensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari.

Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:193), mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi presentasi kerja yang dapat dicapainya.

Hipotesis

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diambil suatu hipotesis yaitu :

Ha : Diduga terdapat Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi (Finger Print) Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Jasarahrja Putera Cabang Palembang.

Ho : Diduga tidak terdapat Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi (Finger Print) Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Jasarahrja Putera Cabang Palembang.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian Jl. Kapten A. Rivai No. 18, Sungai Pangeran, Ilir Tim.I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30127.

Objek Penelitian

Secara khusus penelitian ini hanya fokus terhadap Pengaruh Efektivitas Penerapan Presensi Finger Print Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Jasarahrja Putera Cabang Palembang.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif :

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari lingkungan organisasi, baik itu melalui observasi, kuisioner dan wawancara secara langsung dengan karyawan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari informasi media yang dimilik relevansi dengan masalah penelitian dan layak dijadikan referensi, dokumentasi internal dalam melakukan penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi merupakan subjek penelitian. wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sensus atau sampling total. Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Untuk menetapkan rumusan persamaan Regresi Linier Sederhana (Single Linear Regression) pengaruh efektivitas presensi fingerprint terhadap disiplin kerja pada PT. Jasarahrja Putera Cabang Palembang perlu dilakukan analisis regresi Regresi Linier sederhana dengan menggunakan program SPSS. Persamaan regresi linier sederhana yaitu : $Y = 1,372 + 0,635 X + e$.

Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,372	,365		2,461	,018
	Efektivitas Presensi Finger Print	,635	,152	,521	4,179	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel Model Summary di atas nilai koefisien determinasinya R Square sebesar 0,271 (27,1%). Variabel Efektivitas Presensi Fingerpirnt berpengaruh terhadap Variabel Disiplin Kerja sedangkan sisanya sebesar 72,9% berpengaruh dengan faktor lain.

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521a	,271	,255	7,458

Kesimpulan dan

Kesimpulan

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Presensi Finger Print

Saran

Berdasarkan analisis data maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Hasil analisis menunjukkan efektivitas presensi (fingerprint) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Jasarahrja Putera Cabang Palembang.
2. Nilai koefisien determinasinya R Square sebesar 0271 (27,1%). Variabel Efektivitas Presensi (fingerprint) (X) berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) pada PT. Jasarahrja Putera Cabang Palembang sedangkan sisanya sebesar 72,9%.

5.2 Saran

“Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti dipaparkan sebelumnya maka pada bagian berikut ini perlu diberikan beberapa saran pada pihak – pihak yang terkait dengan penelitian ini”

:

Sebaiknya PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang perlu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan serta memperbaiki fasilitas yang mengalami kerusakan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang lebih memperhatikan lagi hak – hak karyawan dengan memberikan insentif berdasarkan tugas yang sesuai dengan jabatan mereka. Hal tersebut agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi untuk lebih mudah mencapai target perusahaan.

3. Diperlukan juga sosialisasi kepada karyawan mengenai bagaimana cara menginput data dengan mesin presensi (fingerprint). Jangan hanya sosialisasi mengenai cara absen presensi (fingerprint). Sehingga para karyawan memahami bagaimana proses input data absen karyawan melalui mesin (fingerprint).

DAFTAR PUSTAKA

- Bejo Siswanto, (2009), Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung.
- Faisal, H. (2006). Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam. Bogor, Jawa Barat.
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. (M. G. Sina, Penyunt.) eJurnal Ilmu Pemerintahan, Vol. 4, pp: 215-229.
- Rapianto, J. (1987). Produktivitas dan Manusia Indonesia Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saydam, G. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Tangkilisan, H. N. (2005). Manajemen Publik. Jakarta: Gramedia Widayarsana.
- Tangkilisan, H. N. (2007). Manajemen Publik. Jakarta: PT. Gramedia Widayarsana.
- Tangkilisan, H. N. (2007). Manajemen Publik. Jakarta: PT. Grasindo.
- Tohardi, A. (2002). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Universitas Tanjung Pura: Mandar Maju.

***PENGARUH PROGRAM TALENT MANAGEMENT DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. PUPUK SRIWIDJAJA
PALEMBANG***

Muhammad Unggul Wulung¹⁾, Rabin Ibnu Zainal²⁾

¹Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia
email: unggul360@gmail.com

²Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia
email: rabin.zainal@binadarma.ac.id

Abstract

Talent Management is one of the optional strategies that can be used by every company to manage the employee performance. But there is a reason why this programme is attractive to be used as a topic for this study, causing by its function to increase the talent of employees. These talents are the key for the company to help them developing and reaching the goals of the company. This study aims to determine how the influence of talent management on employee performance with PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang as the object. There were 157 talents as the population and only 100 talents used as the sample. The data for this study came from the questionnaires using lickert scale which were 16 questions for the independent variable (talent management) and 12 questions for the dependent variable (employee performance) and from others resources to complete the data. This study is the quantitative descriptive, it means the results of this reaserch will be formed as numbers and sentences as the explanation of the results. By the simple regression analyses and partial hypothesis test with helped by SPSS ver.20, the results showed that talent management has a positive and significant impact on employee performance at PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Keywords: talent management, employee performance

PENDAHULUAN

Talent Management merupakan sebuah optional strategy yang bisa digunakan oleh setiap perusahaan untuk mengelola kinerja karyawannya. Dengan didukung oleh era yang kompetitif saat ini, dimana persaingan antar perusahaan yang sesungguhnya terdapat pada kinerja karyawan (Pella dan Inayati, 2011). Maka setiap perusahaan perlu menentukan strategi apa yang paling tepat dengan mempertimbangkan tingkat keefisienan dan keefektifannya. Oleh karena itu, talent management merupakan program yang disarankan kepada perusahaan dengan jumlah karyawan yang relatif banyak agar mempermudah perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang berbakat untuk memenuhi kebutuhan kinerja yang professional dan kompeten.

PT. Pupuk Sriwidjaja merupakan salah satu perusahaan dengan jumlah karyawan yang terbilang besar, sehingga PT Pusri menggunakan program talent management yang dikelola oleh bagian

karier dan konseling dalam Divisi PSDM dan Organisasi. Namun, berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa program talent management masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaannya. Sehingga mempengaruhi keefektifan program ini dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dan memfokuskan penelitian terhadap indikator yang terdapat pada program “Talent Management” dengan judul “Pengaruh Program Talent Management Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”.

KAJIAN LITERATUR

Talent Management

“Talent management adalah serangkaian aktivitas terintegrasi dalam mengelola karyawan berkinerja tinggi di semua level perusahaan dengan komponen utama yaitu menarik talent melalui pengadaan dan orientasi, mengembangkan talent melalui manajemen kinerja, pembelajaran, dan talent review, serta mempertahankan talent melalui perencanaan karier, perencanaan suksesi, dan mengikat talent” (dalam Sule dan Wahyuningtyas, 2016).

Tujuan Talent Management (Sule dan Wahyuningtyas, 2016)

Dalam bukunya, Sule dan Wahyuningtyas menyebutkan beberapa tujuan dari talent management, yaitu :

Untuk mengembangkan dan menjaga sekelompok orang-orang yang bertalenta.

Untuk membangun blok bangunan sehingga manajer dan sumber daya manusia dapat menemukan talenta individu dan menempatkan mereka di mana bisnis dan individu akan lebih bermanfaat.

Memberikan kepastian adanya aliran talent yang tepat dalam suatu perusahaan/perusahaan sesuai dengan strategi bisnis.

Elemen Talent Management

Sule dan Wahyuningtyas (2016) menyimpulkan ada tiga elemen talent management berdasarkan pendapat para ahli, yaitu :

Menarik talent, terdiri dari proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan orientasi.

Mengembangkan talent, terdiri dari manajemen kinerja, pemetaan talent, analisis kebutuhan pengembangan dan pembelajaran, implementasi pengembangan dan pembelajaran, hingga review talent.

Mempertahankan talent, yaitu proses perencanaan karier, perencanaan suksesi, serta mengikat talent (secara emosional).

Indikator Talent Management

Indikator manajemen talenta dapat ditarik dari proses yang terdapat pada ketiga elemen manajemen talenta, (Sule dan Wahyuningtyas, 2016) yaitu :

Perencanaan Talenta.
Proses Rekrutmen.
Proses Seleksi.
Proses Orientasi.
Manajemen Kinerja.
Pemetaan Talenta.
Pendidikan & Pelatihan.
Proses Pengembangan.

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai/karyawan didefinisikan sebagai suatu tingkatan/level dimana para karyawan berhasil memenuhi segala persyaratan pekerjaan (Simamora dalam Mar'ih 2016).

Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) menyebutkan ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

Kualitas.
Kuantitas.
Ketepatan Waktu.
Efektivitas.
Kemandirian.
Dampak Interpersonal.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya membahas pengaruh talent management dalam meningkatkan kinerja karyawan yang tergolong sebagai talent saja pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Populasi dan Sampel

Terdapat 170 talent dalam periode 2015-2018 sebagai populasi pada penelitian ini. Dengan menggunakan teknik quota sampling, maka sampel ditentukan sebanyak 100 talent, dengan kriteria sebagai berikut :

Pernah/masih mengikuti program talent management.
Minimal pernah mengikuti program talent management selama 1 periode.
Masih terdaftar sebagai karyawan aktif PT. Pusri Palembang.
Pernah tergabung dan mengikuti program talent management pada periode 2015, 2016, 2017 atau 2018.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Pada data primer, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah ;

Observasi, dengan melakukan pengamatan langsung pada tempat penelitian

Penyebaran angket/kuesioner kepada para responden

Wawancara, dilakukan untuk melengkapi data yang dibutuhkan.

Sedangkan data sekunder didapatkan dengan cara melakukan studi dokumen melalui buku, jurnal, file perusahaan dan internet.

Definisi Operasional

Tabel. 2.1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Talent Management (X)	Serangkaian aktivitas terintegrasi dalam mengelola karyawan berkinerja tinggi di semua level perusahaan dengan komponen utama yaitu menarik talent melalui pengadaan dan orientasi, mengembangkan talent melalui manajemen kinerja, pembelajaran, dan talent review, serta mempertahankan talent melalui perencanaan karier, perencanaan suksesi, dan mengikat talent. (Sule dan Wahyuningtyas, 2016)	Perencanaan Talenta. Proses Rekrutmen. Proses Seleksi. Proses Orientasi. Manajemen Kinerja. Pemetaan Talenta. Pendidikan & Pelatihan. Proses Pengembangan. (Sule dan Wahyuningtyas, 2016)
Kinerja Karyawan (Y)	Suatu tingkatan/level dimana para karyawan berhasil memenuhi segala persyaratan pekerjaan (Simamora dalam Mar'ih 2016).	Kualitas. Kuantitas. Ketepatan Waktu. Efektivitas. Kemandirian. Dampak Interpersonal. (Robbins, 2006 dalam Bintoro dan Daryanto, 2017)

Teknik Analisis

Moleong (2002) mengatakan bahwa analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengelompokkannya ke suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif deskriptif.

Berdasarkan teori talent management dari para ahli (Dalam Sule dan Wahyuningtyas, 2016:3) dikatakan bahwa talent merupakan karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata, sehingga peneliti menentukan bobot penilaian dengan skala likert:

- a. Sangat Baik : 5
- b. Baik : 4
- c. Cukup Baik : 3
- d. Kurang Baik : 2
- e. Sangat Kurang : 1

Penilaian ini akan digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif dari hasil kuantitatif atas variabel yang diteliti, seperti menentukan seberapa baik pengaruh program talent management pada penelitian kali ini terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah :

Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini peneliti gunakan karena variabel yang diteliti memiliki satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari independen mengalami kenaikan atau penurunan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji t ini digunakan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y) dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

Ho:b=0, artinya variabel independen (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Ha:b≠0, artinya variabel independen (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

Ho diterima jika thitung < ttabel
Ha diterima jika thitung > ttabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil dari pengujian validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.1. dan 4.2. dibawah ini :

Tabel. 4.1. Validitas Talent Management (X)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,711	0,256	VALID
X2	0,795	0,256	VALID
X3	0,591	0,256	VALID
X4	0,492	0,256	VALID
X5	0,186	0,256	TIDAK VALID
X6	0,692	0,256	VALID
X7	0,737	0,256	VALID
X8	0,825	0,256	VALID
X9	0,745	0,256	VALID
X10	0,861	0,256	VALID
X11	0,808	0,256	VALID
X12	0,870	0,256	VALID
X13	0,783	0,256	VALID
X14	0,770	0,256	VALID
X15	0,837	0,256	VALID
X16	0,868	0,256	VALID

Sumber : Data Primer (Kuesioner), Diolah (2019)

Tabel. 4.2. Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,261	0,256	VALID
Y2	0,755	0,256	VALID
Y3	0,743	0,256	VALID
Y4	0,889	0,256	VALID
Y5	0,841	0,256	VALID
Y6	0,484	0,256	VALID
Y7	0,638	0,256	VALID
Y8	0,606	0,256	VALID
Y9	0,791	0,256	VALID
Y10	0,804	0,256	VALID
Y11	0,730	0,256	VALID

Y12	0,821	0,256	VALID
-----	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer (Kuesioner), Diolah (2019)

Hasil uji validitas menyatakan bahwa dari 16 pernyataan yang ada pada variabel X (talent management) terdapat 1 pernyataan yang dikatakan “TIDAK VALID” yaitu pada pernyataan nomor 5 dikarenakan nilai r hitung < rtabel. Sehingga pernyataan yang bisa digunakan untuk diteliti pada variabel X ada 15 hasil pernyataan. Sedangkan pada variabel Y (kinerja karyawan) terdapat 12 butir pernyataan yang mana semuanya “VALID” dikarenakan setiap butir pernyataan menghasilkan nilai r hitung > rtabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Dibawah ini merupakan hasil dari uji reliabilitas pada masing-masing variabel yang dibantu oleh SPSS ver.20 :

Tabel 4.3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
Talent Management	0,95	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,90	0,60	RELIABEL

Sumber : Data Primer (Kuesioner), Diolah (2019)

Pada tabel 4.3. menampilkan hasil uji reliabilitas variabel X dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,945 dan pada tabel 4.11 menampilkan hasil uji r reliabilitas pada variabel Y dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,896. Dilihat dari ke-dua hasil uji reliabilitas variabel X dan Y, bahwasanya keseluruhan item dari kedua variabel dinyatakan reliable dikarenakan masing-masing nilai > 0,60.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan jawaban dari perumusan masalah serta hipotesis pada penelitian ini. Adapun hasil dari analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.804	1.302		,610	,402

Talent Management	.266	.174	.290	2.892	.027
-------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (Kuesioner), Diolah (2019)

Model regresi sederhana dari tabel 4.4. diatas adalah :

$$Y = 1,804 + 0,266X$$

Berdasarkan hasil persamaan model diatas menunjukkan bahwa :

Nilai konstanta sebesar 1,804. Artinya jika tidak ada talent management maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) sebesar 1,804.

Angka koefisien regresi sebesar 0,266. Artinya setiap kenaikan 1 unit dari nilai konstanta talent management, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,266.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hasil dari uji t bisa dilihat dari tabel hasil regresi sederhana dimana nilai sig. yang didapatkan sebesar 0,027 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,027 < 0,05$. Dan didapatkan pula nilai thitung sebesar 2,892 dengan nilai ttabel sebesar 1,987 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel X (talent management) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat 15 hasil pernyataan variabel X yang dapat digunakan dan 12 pernyataan variabel Y. Masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliable karena nilai Cronbach's Alpha yang didapatkan yaitu Variabel X sebesar 0,945 dan Variabel Y sebesar 0,896 lebih besar daripada 0,60.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan nilai thitung sebesar 2,892 dengan nilai ttabel sebesar 1,987 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan dilihat dari nilai signifikan yang didapatkan sebesar 0,027 yang lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Artinya bahwa program talent management (variabel bebas) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel terikat). Hal ini membuktikan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu bahwasanya program talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lalu program talent management mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,266 setiap kenaikan 1 unit pada nilai awal konsisten kinerja karyawan. Artinya bahwa program talent management mampu meningkatkan kinerja pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Namun, pengaruh yang dihasilkan oleh program talent management terhadap kinerja karyawan relatif kecil dengan persentase 27% dan 73% dimiliki oleh faktor-faktor lainnya. Sehingga dapat disimpulkan masih banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil temuan ini hampir serupa dengan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh talent

management dan self efficacy terhadap kinerja karyawan bahwasanya pengaruh yang dihasilkan oleh talent management relatif kecil dibandingkan dengan self efficacy.

Berdasarkan bobot penilaian kinerja karyawan yang peneliti buat pada teknik analisis, nilai konstanta kinerja karyawan pada penelitian ini sebesar 1,804 dapat digolongkan kedalam kurang baik. Dikarenakan nilai konstanta yang dihasilkan jika dibulatkan menjadi $2 < 3$ (bobot nilai kinerja karyawan cukup baik).

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas, maka penulis akan menarik kesimpulan dari penelitian ini. Adapun kesimpulannya yaitu :

Berdasarkan hasil uji parsial menyatakan bahwa program talent management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Hal ini didukung oleh temuan-temuan dari penelitian terdahulu bahwa program talent management memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dasar teori dalam Pella & Inayati (2011:26) pengelolaan manajemen talenta yang lebih baik akan mengarah pada kinerja yang juga lebih tinggi.

Program talent management bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana membuktikan bahwasanya pengaruh yang dihasilkan oleh program talent management terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 27% dan selebihnya merupakan pengaruh dari faktor lainnya yang tidak termasuk kedalam penelitian kali ini.

SARAN

Dengan memperhatikan hasil pembahasan diatas, maka saran-saran ini dibuat sebagai bahan masukan kepada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dalam melaksanakan penerapan program talent management pada karyawan talenta, saran-saran tersebut antara lain sebagai berikut :

Untuk Perusahaan

Pada proses perencanaan talent bahwa masih terdapat karyawan yang kurang tertarik dengan program ini, maka disarankan bagi perusahaan untuk memberikan pembekalan dan motivasi kepada karyawan terkhususnya karyawan baru agar mereka nantinya memiliki motivasi sendiri untuk mengikuti program ini tanpa adanya dorongan dari atasannya lagi.

Pada proses orientasi talent, pihak pengelola talent disarankan untuk mengadakan pengecekan ulang setiap setelah pemberian pengarahan kepada masing-masing talent agar mereka benar-benar paham terhadap arahan yang telah diberikan.

Pada proses pendidikan dan pelatihan, disarankan untuk melengkapi fasilitas yang dibutuhkan para talent dan memperbanyak pelatihan sehingga talent mampu mengimplementasikan dari pendidikan yang telah mereka dapatkan.

Pada proses pengembangan, diharapkan para mentor untuk dipastikan mendapatkan pembekalan yang cukup sebelum mereka membimbing para mentenya.

Dengan melihat hasil tabulasi, bahwasanya para talent perlu ditingkatkan dalam proses pengembangan. Maka disarankan untuk menerapkan program lainnya yang masih selaras dengan

talent management, seperti knowledge management atau lainnya yang mampu meningkatkan kinerja karyawan juga.

Untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik dengan judul penelitian ini diharapkan bisa mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lain dengan menambahkan variabel bebas lainnya yang menjadi faktor penentu yang mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

Sule, Ernie Trisnawati dan Ratri Wahyuningtyas. 2016. Manajemen Talenta Terintegrasi. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Mar'ih, Suci Rahayu. 2016. Mudah Menyusun Kualifikasi Dan Performa Karyawan. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Moleong, Lexi J. 2002. Analisis Data. Dari : <https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/analisis-data.html>. Di akses pada tanggal 07 Mei 2019.

Pella, Darmin Ahmad dan Afifah Inayati. 2011. Talent Management, Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS DAN KUALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASRIGITA PRASARANA

Muhammatul Khoiria¹, Muhammad Amirudin Syarif²

¹Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

Email: Muhammatul_khoiria@yahoo.com

²Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

Email: amirudinsyarif@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, loyalty and quality of employees. Employees PT. Asrigita Prasarana is a respondent and a sample of 45 employees. The method used is saturation sampling. Data collection through interviews and surveys with a questionnaire as a tool. Types and sources of data used in this study are primary and secondary data. Data was collected by distributing questionnaires using a Likert with a scale of 5 to measure 17 indicators. The analysis technique used is the technique of data analysis using validity, reliability, and multiple linear regression analysis (t test, F test, and correlation coefficient and determination test). The results of the analysis show that work motivation, loyalty and quality of employees have positive results and affect employee performance. Suggestions for PT. Asrigita Prasarana must provide all forms of employee motivation so that employees have maximum morale, increase employee loyalty and quality in order to improve employee performance.

Keywords: work motivation, loyalty, quality, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki status sangat penting dalam perusahaan pada era sekarang, artinya Karyawan memegang fungsi sangat penting dalam melakukan kegiatan kerja dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. PT Asrigita Prasarana adalah Perusahaan yang bergerak dibidang pembangkit listrik tenaga gas dan uap berlokasi di Merah mata kec banyuasin 1 Sumatera selatan. Motivasi dibutuhkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya, Motivasi dapat diartikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul perasaan lebih semangat atau giat dan dinyatakan dengan perubahan sikap yang lebih semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaan agar dapat memenuhi tujuan perusahaan dan tujuan pribadi. Karyawan yang memiliki loyalitas bersemangat, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap pekerjaannya dan selalu berpikir dan berusaha untuk memajukan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab, kurang disiplin, dan kurang peduli terhadap perusahaan, serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada perusahaan. karyawan yang berkualitas biasanya menunjukkan semangat terhadap pekerjaannya dan

memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar hal-hal baru dan bangga dengan pekerjaannya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang berbeda satu sama lain, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan dan keahlian yang berbeda - beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asrigita Prasarana.

2. KAJIAN LITERATUR

A. Motivasi Kerja

Motivasi kerja Menurut Rivai (2014:607) ialah serangkaian tindakan atau nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu agar dapat mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori kebutuhan oleh Abraham H. Maslow yang dikutip oleh Suwatno (2011:177) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh Kebutuhan fisik, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan akan harga diri, dan Kebutuhan aktualisasi diri.

B. Loyalitas

Fathoni (2006:122) Berpendapat bahwa sebuah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.

Indikator Loyalitas

Menurut Saydam (2000:484) Indikator untuk mengukur loyalitas ialah ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

C. Kualitas Karyawan

Menurut Prawirosentono (dalam Sofiyah 1999:47) kualitas karyawan adalah karyawan yang bisa melakukan pekerjaan dan dapat mencapai tujuan perusahaan dan bisa bekerja secara perorangan dan kelompok, karena ada hubungan yang erat antara kinerja karyawan dan kinerja organisasi.

Indikator Kualitas Karyawan

Kualitas karyawan mengacu pada kualitas sumber daya manusia Matutina (2001:205) indikator kualitas karyawan ialah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

D. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2003:94) "menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan dan organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2008:260) ada 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan ialah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan, efektivitas kemandirian.

E. Hipotesis

Analisis Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial atau simultan terhadap variabel bebas Motivasi kerja, loyalitas dan kualitas karyawan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan PT. Asrigita Prasarana.

3. METODE PENELITIAN

A. Ruang lingkup

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asrigita Prasarana yang beralamat di JL. Merah kecamatan Banyuasin 1, Sumatera selatan, 30119, Indonesia.

B. Jenis dan Sumber data

Penelitian ini menggunakan data primer . Data primer diperoleh dari kuesioner yang telah di isi oleh responden dan wawancara langsung kepada responden. Responden dalam penelitian ini ialah karyawan tetap PT. Asrigita Prasarana yang berjumlah 45 orang.

C. Teknik Analisis

Teknik analisis ialah metode yang digunakan peneliti untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga informasi data tersebut dapat bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan.

D. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Deskriptif kuantitatif ialah cara analisis yang dinyatakan dengan angka-angka dan dapat berupa data kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis ini menggunakan skala likert, umumnya masing-masing item skala mempunyai lima kategori yang berkisar antara “sangat setuju sampai dengan “sangat tidak setuju”(Sugiyono 2009:94)”.

E. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis ini penulis gunakan berdasarkan pertimbangan bahwa teknik analisis regresi berganda sudah umum digunakan dan mudah untuk dipahami.”

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Loyalitas

X3 = Kualitas Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi Motivasi kerja

b2 = Koefisien regresi Loyalitas

b3 = Koefisien regresi Kualitas karyawan

e = Residual

Setelah data yang diperoleh dari kuesioner terkumpul, selanjutnya diolah menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) for Windows Versi 25. Selanjutnya teknik analisis kualitatif yang digunakan adalah dengan melihat hasil perhitungan dari analisis kuantitatif, dari hasil perhitungan tersebut selanjutnya diinterpretasikan kedalam bentuk pernyataan yang bersifat kualitatif.”

F. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui uraian yang diterangkan oleh persamaan regresi seberapa besar variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen.

J. Uji Signifikan

Uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis terhadap pengaruh variabel bebas secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat. Signifikan berhubungan dengan suatu penelitian dan hasil riset.”

K. Uji t

Uji ini berfungsi untuk melihat Pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait.

L. Uji F

Uji ini berfungsi untuk melihat Pengaruh simultan Variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil uji validitas dan reliabilitas motivasi kerja

Hasil Pengujian Validitas motivasi kerja dengan r-table sebesar 0,294 tentang motivasi kerja dimana sebanyak 45 sampel (100%) dari responden yang mengisi kuesioner dan persentase ketidakteelitian tingkat eror sebesar 5% diperoleh bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, No item pertanyaan X1.4 yang tidak memenuhi atau tidak valid dan item pertanyaan yang lainnya memenuhi/ valid. Hasil Pengujian Reliabilitas motivasi kerja Nilai r hitung 0,866 lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,6 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa reliabel.

B. Hasil uji validitas dan reliabilitas loyalitas

Hasil Pengujian validitas loyalitas dengan r-table sebesar 0,294 tentang loyalitas dimana sebanyak 45 sampel (100% dari responden yang mengisi kuesioner) dan persentase ketidakteelitian tingkat eror sebesar 5% diperoleh bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, item pertanyaan x2.4 tidak memenuhi atau tidak valid dan item pertanyaan yang lainnya memenuhi/ valid. Hasil Pengujian Reliabilitas loyalitas adalah Reliabel, Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha 0,886 > 0,6 maka dapat dikatakan reliabel.

C. Hasil uji validitas dan reliabilitas kualitas karyawan

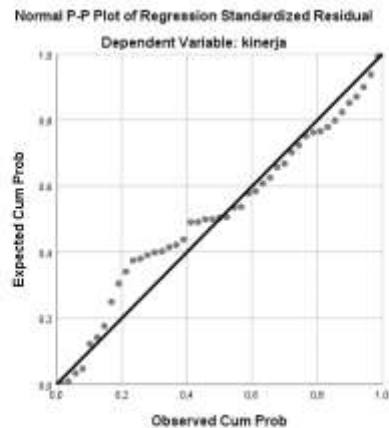
Hasil Pengujian validitas kualitas karyawan tentang Kualitas karyawan dimana sebanyak 45 sampel (100% dari responden yang mengisi kuesioner) dan persentase ketidakteelitian tingkat eror sebesar 5% diperoleh bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap butir pertanyaan diatas dinyatakan valid. Hasil Pengujian reliabilitas kualitas karyawan adalah reliabel, Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha 0,868 > 0,6 maka dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas kinerja karyawan

Hasil Pengujian validitas kinerja karyawan tentang kinerja dimana sebanyak 45 sampel (100% dari responden yang mengisi kuesioner) dan persentase ketidakteelitian tingkat eror sebesar 5% diperoleh bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap butir pertanyaan diatas dinyatakan valid. Hasil Pengujian Reliabilitas kinerja karyawan

adalah Reliabel, Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha $0,808 > 0,6$ maka dapat dikatakan Reliabel.

E. Hasil uji normalitas



Sumber data : Hasil Uji SPSS 25

F. Hasil uji Multikolinearitas

Tabel 4.18

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,869	0,419		2,072	0,045		
	motivasi	0,200	0,105	0,247	1,908	0,063	0,613	1,630
	loyalitas	0,222	0,102	0,268	2,187	0,034	0,685	1,459
	kualitas	0,368	0,126	0,396	2,929	0,006	0,560	1,785

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber data : Hasil Uji SPSS 25

G. Analisis regresi linier berganda

Tabel 4.19

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,869	0,419		2,072	0,045

motivasi	0,200	0,105	0,247	1,908	0,063
loyalitas	0,222	0,102	0,268	2,187	0,034
kualitas	0,368	0,126	0,396	2,929	0,006
a. Dependent Variable: kinerja					

Sumber data : Hasil Uji SPSS 25

Setelah dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 0,869 + 0,200 + 0,222 + 0,368$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

Koefisien Regresi (β) :

Jika Konstanta sebesar 0,869 hal ini berarti Motivasi (X1), Loyalitas (X2), Kualitas (X3) maka besarnya kinerja karyawan adalah sebesar 0,869.

Koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,200 bernilai positif maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 20,0 %

Koefisien regresi loyalitas (X2) sebesar 0,222 bernilai positif maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 22,2 %

Koefisien regresi kualitas (X3) sebesar 0,368 bernilai positif maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 36,8 %

H. Koefisien Determinasi

Tabel 4.20

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	0,580	0,549	0,37763
a. Predictors: (Constant), kualitas, loyalitas, motivasi				
b. Dependent Variable: kinerja				

Sumber data : Hasil Uji SPSS 25

Koefisien Determinasi (R^2) = 0,549 yang menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 54,9 % sedangkan sisanya oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

I. Uji t (parsial)

Tabel 4.22

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,869	0,419		2,072	0,045
	motivasi	0,200	0,105	0,247	1,908	0,063
	loyalitas	0,222	0,102	0,268	2,187	0,034
	kualitas	0,368	0,126	0,396	2,929	0,006

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber data : Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel diatas berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel terhadap kinerja secara parsial (setiap variabel). Hasil perhitungan sebagai berikut :

Hasil penelitian terhadap variabel Motivasi diperoleh dari thitung sebesar 1,908 > 1,68288 dengan probabilitas sebesar 0,063 Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 (0,063 < 0,05) maka dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrigita Prasarana”.

Hasil penelitian terhadap variabel loyalitas diperoleh dari thitung sebesar 2,556 > 1,68288 dengan probabilitas 0,034 Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 (0,034 < 0,05) maka dengan demikian Ho ditolak Ha diterima Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrigita Prasarana”.

Hasil penelitian terhadap variabel loyalitas diperoleh dari thitung sebesar 2,929 > 1,68288 dengan probabilitas 0,006 Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 (0,006 < 0,5) maka dengan demikian Ho ditolak Ha diterima Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrigita Prasarana”

J. Uji F (Simultan)

Tabel 4.21

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,065	3	2,688	18,851	,000b
	Residual	5,847	41	0,143		
	Total	13,911	44			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kualitas, loyalitas, motivasi
--

Sumber data : Hasil Uji SPSS 25

“Berdasarkan hasil uji Anova atau uji F pada tabel diatas, dapat diketahui F hitung sebesar $18,851 > 2,83$ dengan tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H4 diterima artinya Motivasi kerja (x1), loyalitas (x2) dan kualitas karyawan (x3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (y)”.

K. Pembahasan

Sesudah seluruh data dalam penelitian ini diuraikan, maka setelah itu akan dilakukan pembahasan dari hasil data yang telah diolah. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan Pada PT. Asrigita Prasarana. Tanggapan responden penelitian dalam menjawab untuk nilai rata-rata yang tertinggi pada variabel motivasi kerja terdapat pada item pertanyaan “Saya merasa dapat mengembangkan skill dan kemampuan pada perusahaan” atau pada indikator kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai rata-rata 4,13. Nilai tanggapan ini berada pada kategori 3,41-4,20 (Baik). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan skill saat bekerja pada Perusahaan ini. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu Pada item pertanyaan “Saya merasa cocok atau dapat diterima lingkungan kerja” dengan nilai rata-rata 3,7. Nilai tanggapan responden ini berada pada kategori 3,41-4,20 (Baik).

Kemudian untuk variabel Loyalitas dalam penelitian ini. Berdasarkan data yang didapat setelah menyebarkan Kuesioner pada PT. Asrigita Prasarana. Maka dapat diketahui bahwa responden menjawab untuk nilai rata-rata yang tertinggi pada variabel Loyalitas terdapat pada item pertanyaan “ Saya selalu mentaati peraturan perusahaan yang ada diperusahaan” atau pada indikator Ketaatan dan kepatuhan dengan nilai rata-rata 4,38. Nilai tanggapan ini berada pada kategori 4,21-5,00 (Sangat baik). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Pada PT. Asrigita Prasarana telah mentaati peraturan perusahaan seperti datang tepat waktu, melaksanakan tugas pekerjaan sesuai tugas masing-masing karyawan. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu Pada item pertanyaan “Saya tidak pernah mengambil atau memakai atribut dan fasilitas perusahaan tanpa izin” dengan nilai rata-rata 3,58. Nilai tanggapan responden ini berada pada kategori 3,41-4,20 (Baik). Pernyataan ini bermakna masih ada sebagian karyawan yang memakai atribut atau fasilitas perusahaan tanpa seizin atasan.

Pada Variabel Kualitas karyawan dalam penelitian ini . Berdasarkan data yang didapat setelah menyebarkan Kuesioner pada PT. Asrigita Prasarana. Maka dapat diketahui bahwa responden menjawab untuk nilai rata-rata yang tertinggi pada variabel kualitas karyawan terdapat pada item pertanyaan “Saya merasa memiliki kemampuan dan kemauan untuk berkembang diperusahaan ini” atau pada indikator Kemampuan dengan nilai rata-rata 4,42. Nilai tanggapan ini berada pada kategori 4,21-5,00 (Sangat baik). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Karyawan pada PT. Asrigita Prasarana memiliki Kemampuan yang baik dan memiliki kemauan untuk berkembang saat bekerja pada Perusahaan ini. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu Pada item pertanyaan “Tanpa keterampilan yang saya miliki maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya” dengan nilai rata-rata yaitu 3,53. Nilai tanggapan responden ini berada pada kategori 3,41-4,20 (Baik).

Pernyataan ini bermakna bahwa Tujuan Perusahaan bisa dicapai bukan hanya dengan keterampilan atau skill karyawan tapi juga dengan faktor lainnya.

Pada Variabel Kinerja karyawan dalam penelitian ini. Berdasarkan data yang didapat setelah menyebarkan Kuesioner pada PT. Asrigita Prasarana. Maka dapat diketahui bahwa responden menjawab untuk nilai rata-rata yang tertinggi pada variabel kinerja karyawan pada item pertanyaan “Karyawan yang bekerja diperusahaan mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.” Dengan nilai rata-rata 4,29. Nilai Tanggapan ini berada pada kategori 4,21-500 (Sangat baik). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan pada PT. Asrigita Prasarana mampu menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dengan baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu Pada item pertanyaan “Karyawan mampu memaksimalkan waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan aktivitas kerja di perusahaan” dengan nilai rata-rata yaitu 3,71 Nilai tanggapan respoden ini berada pada kategori 3,41-4,20 (Baik). Pernyataan ini bermakna bahwa Karyawan merasa waktu yang sangat sedikit untuk menyelesaikan tugas yang diberikan Perusahaan, maka karyawan tidak mampu memaksimal kan tugas tersebut.

5. SIMPULAN

Hasil penelitian parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja, loyalitas dan kualitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrigita Prasarana. Dapat dilihat dari ttabel 1,68288 maka :

Motivasi kerja (X1) nilai t 1,908 > 1,68288 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asrigita Prasarana.

Loyalitas (X2) nilai t 2,556 > 1,68288 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asrigita Prasarana.

Kualitas karyawan nilai t 2,929 > 1,68288 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asrigita Prasarana.

Hasil Penelitian simultan menunjukan bahwa motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asrigita Prasarana, hal ini dilihat dari nilai ftabel 2,83 dan fhitung 18,851 dengan signifikan 0,000. Maka hasilnya menunjukkan bahwa fhitung > ftabel 0,000 < 0,05 variabel berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi yang didapat 0,550 berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, loyalitas dan kualitas karyawan sebesar 55,0 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

6. REFERENSI

- [1]. Fathoni, Abdurrahman 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [2]. Matutina. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kedua. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- [3]. Prawirosentono, Suryadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE

- [4]. Rivai 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan. Jakarta : Rajawali Pers
- [5.] Saydam, Ghozali, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu pendekatan mikro, Djambantan, Jakarta
- [6.] Suwatno 2011. Indikator motivasi kerja melalui <https://repository.widyatama.ac.id> diakses pada tanggal 20 maret 2019

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRUKTUR MODAL PADA PERUSAHAAN SEKTOR INDUSTRI CAMPURAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Mustaqim Bayu Pratama¹ ; Fitriya Fauzi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma

Email : Mustaqimbayu811@gmail.com, Fitriya.fauzi@binadarma.ac.id

ABSTRACT

This study aims to find empirical evidence of factors affecting capital structure in mixed industrial sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange. The variables used in this study are profitability, company size, asset structure, growth opportunity, company liquidity, and debt to total assets, debt to total equity (capital structure). The population in this study are all mixed industrial sector companies that have been and are still listed on the Indonesia Stock Exchange in the 2015-2017 period. Samples were taken using a purposive sampling method, and obtained 36 companies. The method used in this study uses Multiple Linear Regression. It can be concluded that the profitability structure has a positive effect on DAR while company size, growth opportunity, asset structure, company liquidity do not affect DAR, although company liquidity has a positive but not significant effect on DAR. It was concluded that profitability and asset structure affect DER while company size, growth opportunity, has no effect on DER while liquidity has a negative but not significant effect on DER.

Keywords: profitability, company size, asset structure, growth opportunity, company liquidity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris faktor-faktor yang memengaruhi struktur modal pada perusahaan sektor industri campuran yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah profitabilitas, ukuran perusahaan, struktur aktiva, growth opportunity, likuiditas perusahaan, dan debt to total asset, debt total equity (struktur modal). Populasi dalam penelitian ini adalah semua perusahaan sektor industri campuran yang sudah dan masih terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017. Sampel diambil dengan menggunakan metode purposive sampling, dan diperoleh 36 perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda. Dapat disimpulkan bahwa struktur profitabilitas berpengaruh positif terhadap DAR sedangkan ukuran perusahaan, growth opportunity, struktur aktiva, likuiditas perusahaan tidak berpengaruh terhadap DAR meskipun likuiditas perusahaan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap DAR. Disimpulkan bahwa profitabilitas dan struktur aktiva berpengaruh terhadap DER sedangkan ukuran perusahaan, growth opportunity, tidak berpengaruh terhadap DER adapun likuiditas memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap DER.

Kata Kunci : Profitabilitas, ukuran perusahaan, struktur aktiva, growth opportunity, likuiditas perusahaan.

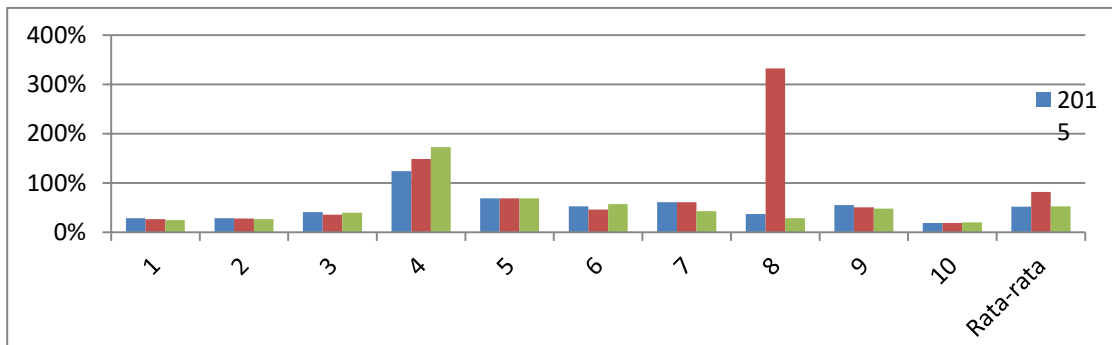
1. Pendahuluan

Struktur modal perusahaan menunjukkan bagaimana kebijakan operasional perusahaan baik modal sendiri maupun utang, ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam menentukan komposisi struktur modal diantaranya, kemudahan pembiayaan, besar kecilnya resiko perusahaan, rencana strategis perusahaan, serta perbandingan resiko dan manfaat dari jenis pembiayaan yang dipilih. Dimana faktor-faktor pengaruh struktur modal tingkat keuntungan perusahaan, ukuran perusahaan, struktur aktiva, peluang pertumbuhan perusahaan (growth opportunity), likuiditas perusahaan dan lainnya. Perusahaan tingkat profitabilitas yang relatif tinggi cenderung menggunakan modal sendiri untuk kegiatan investasi daripada utang (Bringham & Houston, 2001). Semakin tinggi hasil yang diperoleh dari penanaman modal suatu perusahaan maka semakin besar kemungkinan perusahaan untuk membiayai kebutuhan perusahaan yang diperlukan dengan dana yang dihasilkan sendiri di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keuntungan perusahaan berpengaruh terhadap perbandingan antara modal sendiri dan modal asing. Keown et al. (2010) dan Murhadi (2011) menyatakan bahwa tingkat keuntungan perusahaan berpengaruh negatif terhadap komposisi struktur modal. Pernyataan yang berbeda dari Prabansari (2005) dan Yeniatie (2010) yang menyatakan semakin tinggi tingkat keuntungan perusahaan tersebut maka komposisi struktur modal cenderung meningkat dan berpengaruh positif terhadap struktur modal, artinya semakin besar keuntungan yang diterima perusahaan maka penggunaan hutang cenderung semakin tinggi.

Biasanya perusahaan yang memiliki profitabilitas yang relatif besar cenderung melakukan ekspansi bisnis yang dimana bisa dilihat dari total aset yang dimiliki perusahaan, mengapa seperti itu karena semakin besar total aset maka ukuran perusahaan terlihat besar, dimana itulah dampak terhadap ukuran perusahaan. Kemudian Perusahaan yang total aset besar cenderung menggunakan modal sendiri untuk membiayai kegiatan investasi perusahaan. Kartika (2009) menyatakan bahwa perusahaan besar cenderung akan mudah mendapatkan dana lebih di pasar modal. Sedangkan menurut Indrajaya (2011) dan Nugroho (2009), ukuran perusahaan mempunyai dampak buruk terhadap struktur modal yang dimana ukuran perusahaan yang semakin rendah maka perusahaan tersebut cenderung bergantung pada hutang sebagai sumber pendanaan.

Pada sektor industri campuran telah memprioritaskan pengembangannya pada tahap awal agar menjadi percontohan implementasi revolusi industri. Ada lima bagian pada sektor industri campuran yaitu industri makanan dan minuman, tekstil dan pakaian, otomotif, elektronik dan kimia. Selama ini dari lima sektor industri itu mampu memberikan kontribusi sebesar 60% untuk Produk domestik bruto (PDB), dari kinerja lima sektor industri tersebut mampu mendorong pertumbuhan ekonomi nasional ke depannya.

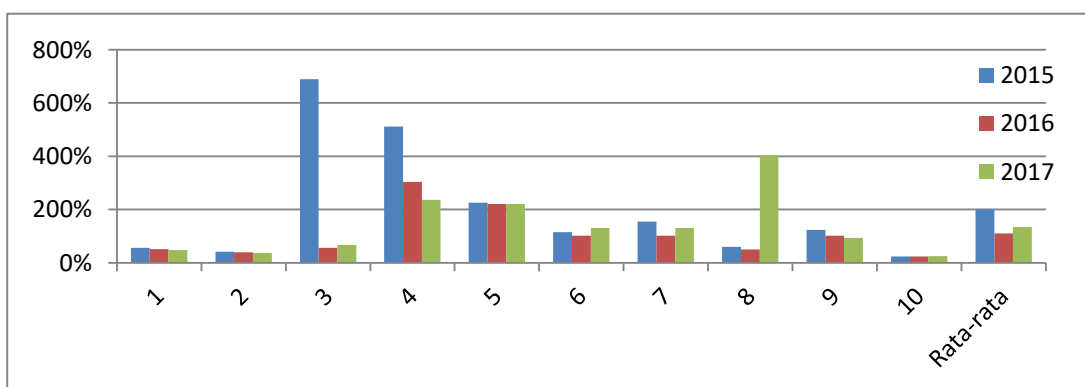
Grafik 1.1 Rata-rata Debt to Total Assets



Nilai rata-rata dari debt to total asset

perusahaan sektor industri campuran selama tiga tahun cukup fluktuatif. Dimana tahun 2015 nilai rata-rata debt to total asset sebesar 52% dan nilai rata-rata debt to total asset tahun 2016 mengalami peningkatan yang signifikan sebesar 82% ini disebabkan kebijakan menteri perindustrian perkuat sektor perdagangan dan menjalankan program dan kebijakan pengembangan industri nasional dalam rangka memperkuat sektor perdagangan serta penurunan suku bunga untuk biaya investasi dan modal kerja melalui lembaga pembiayaan ekspor sampai terbentuknya lembaga pembiayaan industri “Sumber (www.antaranews.com)”. Dan pada tahun 2017 nilai rata-rata debt to total asset mengalami penurunan sebesar 53% ini disebabkan karena tumbuhnya ekspor Indonesia tidak dibarengi dengan peningkatan industri, pertumbuhannya hanya karena lonjakan harga komoditas.

Grafik 1.2 Rata-rata Debt to Total Equity



Nilai rata-rata dari debt to total equity

perusahaan sektor industri campuran selama tiga tahun cukup fluktuatif. Dimana tahun 2015 nilai rata-rata debt to total equity sebesar 200% dan pada tahun 2016 nilai rata-rata debt to total equity mengalami penurunan sebesar 110% ini disebabkan karena adanya aksi demonstrasi pada 4 november 2016 secara langsung menghambat penyerapan properti dan memanasnya pilkada jakarta membuat investor menahan pembelian “Sumber (www.detik.com)” Pada tahun 2017 debt

to total equity kembali mengalami peningkatan sebesar 134% ini disebabkan karena pada tahun 2017 kebijakan pemerintah yang melonggarkan kredit properti dan dilanjutkan penurunan (PPh) final atas penghasilan dari pengalihan hak atas tanah dan bangunan dari 5% menjadi 2,5% dari nilai transaksi.

2. Kajian Pustaka

Tujuan dari manajemen keuangan ialah bagaimana cara perusahaan mengoptimalkan masalah investasi sebagai penentuan banyaknya dana dalam pengelolaan perusahaan agar memperoleh dana untuk menciptakan dan meningkatkan kualitas nilai manfaat sehingga menaikkan tingkat kesenjangan bagi pemilik perusahaan (Kamaludin, 2011). Kewajiban untuk mencukupi keperluan keuangan perusahaan yang berasal dari modal sendiri, modal saham, laba ditahan, dan cadangan. Apabila penyiapan dana keuangan perusahaan yang didapat dari modal sendiri cenderung sedikit lebih menurun maka harus ada perhitungan penyiapan dana perusahaan dari pembiayaan hutang (debt financing). Namun apabila dalam pencapaian keperluan dana, maka perusahaan harus mencari opsi lain atau pilihan yang lebih baik untuk pendanaan yang efisien. Apabila

Pada tahun 2010 Sulistyowati memperoleh hasil penelitian bahwa adanya pengaruh pertumbuhan yang negatif dan signifikan terhadap leverage, dengan nilai koefisien sebesar $-0,037$ dan nilai signifikansi $0,034$. Dimana penilitan ini diberi judul Penentuan kebijakan struktur modal pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan sektor industri campuran (Miscellaneous Industry) yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2015-2017 berdasarkan IDX atau Indonesia Stock Exchange Fact Book 2018. Adapun total Populasi di dalam penelitian ini yaitu 44 perusahaan.

Penentuan ukuran sampel yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan metode isaac dan michael (Fitriya Fauzi, Abdul Basyith, Darius Antoni. 2018). Dengan total populasi 44 Perusahaan dan tingkat kesalahan 10%, maka ukuran sampel yang didapat adalah sebesar 39 perusahaan. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 39 perusahaan industri campuran (Miscellaneous Industry).

Adapun ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling yaitu purposive sampling yang dipilih berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Perusahaan sektor industri campuran yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sejak tahun 2015.

Perusahaan yang memiliki laporan keuangan yang menyajikan data lengkap sesuai dengan variabel yang dibutuhkan peneliti yaitu tahun 2015-2017.

Berdasarkan kriteria teknik pengambilan sampel tersebut, maka terdapat 36 perusahaan yang memenuhi kriteria tersebut. Data dalam penelitian ini merupakan data sekunder (Fitriya Fauzi, Abdul Basyith, Diah Isnaini Asiati. 2019). dan Data didapatkan dengan cara mengunduh laporan

keuangan tahunan perusahaan industri campuran (Miscellaneous Industry) melalui situs resmi www.idx.co.id.

Ada beberapa macam variabel yang dapat digunakan dalam penelitian yaitu variabel independen, dependen, moderator, dan variabel kontrol (sugiyono,2018). Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel independen, dependen dan intervening. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah profitabilitas, ukuran perusahaan, struktur aktiva, peluang pertumbuhan perusahaan (growth opportunity), dan likuiditas perusahaan.

Profitabilitas merupakan kemampuan manajemen mengukur rasio keuangan untuk menghasilkan keuntungan atau laba. Dalam penelitian ini, rasio profitabilitas yang digunakan yaitu ROE

Suatu perusahaan dapat diukur besar kecilnya total aktiva/besar harta suatu perusahaan menggunakan perhitungan nilai logaritma total aktiva.” Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel ini adalah indikator Total Aset.

Struktur aktiva untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar efektifitas perusahaan dalam mengerjakan sumber sumber dananya. Dalam penelitian ini digunakan rasio Total Asset Turnover.

Growth Opportunity dapat dihitung dengan perubahan total asset maupun perubahan penjualan setiap tahunnya. Penelitian ini menggunakan pertumbuhan asset tujuannya untuk mengukur pertumbuhan perusahaan. Pertumbuhan asset sendiri mencerminkan keberhasilan operasional perusahaan di periode masa lalu yang dapat dijadikan sebagai prediksi pertumbuhan dimasa yang akan datang. Pertumbuhan diukur melalui persentase perubahan penjualan.

Rasio likuiditas adalah dimana suatu perusahaan harus segera memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Dalam penelitian ini digunakan digunakan Current Ratio. Sedangkan variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah Struktur modal perusahaan yang diukur dengan menggunakan variabel Return On Asset dan Return On Equity.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Di dalam penelitian ini terdapat lima variabel independen yaitu profitabilitas, ukuran perusahaan, struktur aktiva, peluang pertumbuhan perusahaan (growth opportunity), likuiditas perusahaan, dan terdapat dua variabel dependen yaitu ROA dan ROE. Dan rumus persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y1 = a + \beta1.X1it + \beta2.X2it + \beta3.X3it + \beta4.X4it + \beta5.X5it + Eit$$

$$Y2 = a + \beta1.X1it + \beta2.X2it + \beta3.X3it + \beta4.X4it + \beta5.X5it + Eit$$

Keterangan

Y1 = Debt to Total Asset

Y2 = Debt to Total Equity

a = Konstanta

β = Koefisien variabel X

X1 = Profitabilitas

X2 = Ukuran perusahaan

X3 = Struktur aktiva

X4 = Peluang pertumbuhan perusahaan (growth opportunity)

X5 = Likuiditas perusahaan

E = Error Term

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode analisis regresi berganda. Pada umumnya analisis regresi berganda digunakan untuk menguji dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil regresi berganda dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.3 Analisis Regresi Berganda Debt to Total Asset dan Debt to Total equity

Debt to Total Asset			Debt to Total Equity			Dari hasil pengujian hipotesa secara parsial diatas,
Model	t	Sign	Model	t	Sign	
(Constant)	-2,002	,048	(Constant)	-1,341	,183	
Profitabilitas	-1,049	,297	Profitabilitas	5,464	,000	
Ukuran Perusahaan	,599	,550	Ukuran Perusahaan	,458	,648	
Struktur aktiva	4,223	,000	Struktur aktiva	4,420	,000	
Growth opportunity	,173	,863	Growth opportunity	,666	,507	
Likuiditas perusahaan	1,285	,202	Likuiditas perusahaan	-,664	,508	

maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengaruh Profitabilitas Terhadap Debt to Total Asset

Pada perusahaan industri campuran Hasil statistik uji t untuk variabel profitabilitas diperoleh Nilai t-value sebesar 1,049 dengan nilai signifikan 0,297. Nilai t-value tersebut < dari nilai t tabel 1.289 sehingga H_0 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh variabel profitabilitas (X1) terhadap Debt to total asset (Y1).

Berarti penelitian ini masih belum mampu membuktikan hipotesis yang menyatakan “Profitabilitas berpengaruh terhadap debt to total asset pada perusahaan industri campuran”. Perusahaan dengan tingkat profitabilitas yang tinggi belum tentu memilih pendanaan dari internal dari pada menggunakan utang. Begitupun sebaliknya dengan profitabilitas yang rendah belum pasti menggunakan dana dari pihak external untuk membiayai aktivitas investasinya. Hal ini tentunya disesuaikan dengan kondisi perusahaan untuk perluasan usaha atau keterbatasan dana yang mengharuskan perusahaan memilih pendanaan eksternal. Tidak berpengaruhnya profitabilitas ini dikarenakan besarnya laba setelah pajak tidak mengalami peningkatan dibandingkan dengan equity yang menyebabkan besarnya ROE menjadi rendah. .

Pengaruh Profitabilitas Terhadap Debt to Total Equity

Pada perusahaan industri campuran Hasil statistik uji t untuk variabel profitabilitas diperoleh Nilai t-value sebesar 5,464 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai t-value tersebut > dari nilai t tabel 1.289 sehingga H_0 diterima, yang artinya ada pengaruh variabel profitabilitas (X1) terhadap Debt to equity (Y2). Berarti penelitian mampu membuktikan hipotesis yang

menyatakan “Profitabilitas berpengaruh terhadap debt to total equity pada perusahaan industri campuran”.

Perusahaan yang mempunyai tingkat profitabilitas yang tinggi berarti perusahaan tersebut mempunyai dana internal yang tinggi pula. Sehingga suatu perusahaan akan cenderung menggunakan dana yang dimilikinya terlebih dahulu untuk membiayai investasinya sebelum menggunakan dana dari pihak luar melalui hutang. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2006) menyatakan bahwa tingkat profitabilitas mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap struktur modal suatu perusahaan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Ozkan (2010) menyatakan profitabilitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap struktur modal.

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Debt to Total Asset

Pada perusahaan industri campuran Hasil statistik uji t untuk variabel ukuran perusahaan diperoleh Nilai t-value sebesar 0,599 dengan nilai signifikan 0,550. Nilai t-value tersebut < dari nilai t tabel 1.289 sehingga H_0 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh variabel ukuran perusahaan (X2) terhadap Debt to total asset (Y1). Berarti penelitian ini masih belum mampu membuktikan hipotesis yang menyatakan “ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap struktur modal (debt to total asset) pada perusahaan manufaktur”. Besar kecilnya suatu perusahaan ternyata tidak mempengaruhi pendanaan terhadap struktur modalnya. Perusahaan besar dengan tingkat struktur aktiva yang tinggi belum tentu memilih pendanaan dari internal dari pada menggunakan utang, begitupun sebaliknya. Hal ini tentunya disesuaikan dengan kondisi perusahaan untuk dapat menentukan sumber pendanaan dari struktur modal. Tidak berpengaruhnya ukuran perusahaan ini dikarenakan oleh banyaknya pengukuran yang digunakan sebagai indikator ukuran perusahaan.

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Debt to Total Equity

Pada perusahaan industri campuran Hasil statistik uji t untuk variabel ukuran perusahaan diperoleh Nilai t-value sebesar 0,458 dengan nilai signifikan 0,648. Nilai t-value tersebut < dari nilai t tabel 1.289 sehingga H_0 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh variabel ukuran perusahaan (X2) terhadap Debt to total equity (Y2).

Pengaruh Struktur Aktiva Terhadap Debt to Total Asset

Pada perusahaan industri campuran Hasil statistik uji t untuk variabel ukuran perusahaan diperoleh Nilai t-value sebesar 4,223 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai t-value tersebut > dari nilai t tabel 1.289 sehingga H_0 diterima, yang artinya ada pengaruh variabel struktur aktiva (X3) terhadap Debt to total asset (Y1). Hal ini disebabkan karena perusahaan yang dijadikan sampel memiliki rata-rata total aset tinggi. Sama halnya dengan yang ditunjukkan pada statistik deskriptif dimana mean dari struktur aktiva yakni sebesar 49,4978. Dengan demikian perusahaan tidak akan kesulitan dalam mendapatkan pinjaman dari kreditur, sehingga variabel struktur aktiva berpengaruh secara signifikan terhadap struktur modal.

Pengaruh Growth Opportunity Terhadap Debt to Total Asset

Pada perusahaan industri campuran Hasil statistik uji t untuk variabel growth opportunity diperoleh Nilai t-value sebesar 0,173 dengan nilai signifikan 0,863. Nilai t-value tersebut < dari nilai t tabel 1.289 sehingga H_0 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh variabel growth opportunity (X4) terhadap Debt to total asset (Y1). Berarti penelitian ini masih belum mampu membuktikan hipotesis yang menyatakan “growth berpengaruh positif terhadap struktur modal pada perusahaan sektor industri campuran”. Hal ini dikarena pertumbuhan aset perusahaan yang dijadikan sampel mengalami kenaikan yang kecil dari tahun sebelumnya. Pertumbuhan yang kecil menyebabkan variabel growth memiliki mean sebesar 5,4046. Angka ini sangat kecil, sehingga perusahaan kesulitan untuk mendapatkan pinjaman dana dari pihak lain. Bila pertumbuhan aset perusahaan mengalami peningkatan yang signifikan maka, peluang perusahaan untuk mendapatkan dana dari pihak luar juga semakin terbuka. Growth menjadi salah satu tanda dalam menilai kemampuan perusahaan untuk membayar utang dan kemudahan perusahaan untuk memperoleh pendanaan eksternal. Pertumbuhan perusahaan dapat mempengaruhi kepercayaan kreditur untuk memberikan pendanaan melalui utang jangka panjang (Firnanti, 2011).

Pengaruh Growth Opportunity Terhadap Debt to Total Equity

Pada perusahaan industri campuran Hasil statistik uji t untuk variabel growth opportunity diperoleh Nilai t-value sebesar 0,666 dengan nilai signifikan 0,507. Nilai t-value tersebut < dari nilai t tabel 1.289 sehingga H_0 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh variabel growth opportunity (X4) terhadap Debt to total equity (Y2). Berarti penelitian ini masih belum mampu membuktikan hipotesis yang menyatakan “growth berpengaruh positif terhadap struktur modal pada perusahaan sektor industri campuran”. Hal ini dikarena pertumbuhan aset perusahaan yang dijadikan sampel mengalami kenaikan yang kecil dari tahun sebelumnya. Pertumbuhan yang kecil menyebabkan variabel growth memiliki mean sebesar 5,4046. Angka ini sangat kecil, sehingga perusahaan kesulitan untuk mendapatkan pinjaman dana dari pihak lain. Bila pertumbuhan aset perusahaan mengalami peningkatan yang signifikan maka, peluang perusahaan untuk mendapatkan dana dari pihak luar juga semakin terbuka. Growth menjadi salah satu tanda dalam menilai kemampuan perusahaan untuk membayar utang dan kemudahan perusahaan untuk memperoleh pendanaan eksternal. Pertumbuhan perusahaan dapat mempengaruhi kepercayaan kreditur untuk memberikan pendanaan melalui utang jangka panjang (Firnanti, 2011).

Pengaruh Likuiditas Perusahaan Terhadap Debt to Total Asset

Pada perusahaan industri campuran Hasil statistik uji t untuk variabel likuiditas perusahaan diperoleh Nilai t-value sebesar 1,285 dengan nilai signifikan 0,202. Nilai t-value tersebut < dari nilai t tabel 1.289 sehingga H_0 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh variabel likuiditas (X5) terhadap Debt to total asset (Y1). Berarti penelitian ini masih belum mampu membuktikan hipotesis yang menyatakan “Likuiditas perusahaan berpengaruh positif terhadap struktur modal pada perusahaan sektor industri campuran”.

Perusahaan yang mempunyai tingkat likuiditas yang rendah berarti perusahaan tersebut mempunyai dana internal yang rendah pula. Sehingga suatu perusahaan akan cenderung menggunakan dana dari pihak luar melalui hutang untuk membiayai investasinya.

Pengaruh Likuiditas Perusahaan Terhadap Debt to Total Equity

Pada perusahaan industri campuran Hasil statistik uji t untuk variabel likuiditas perusahaan diperoleh Nilai t-value sebesar -0,664 dengan nilai signifikan 0,508. Nilai t-value tersebut < dari nilai t tabel 1.289 sehingga Ho ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh variabel likuiditas perusahaan (X5) terhadap Debt to total equity (Y2). Berarti penelitian ini masih belum mampu membuktikan hipotesis yang menyatakan “Likuiditas perusahaan berpengaruh positif terhadap struktur modal pada perusahaan sektor industri campuran”.

Perusahaan yang mempunyai tingkat likuiditas yang rendah berarti perusahaan tersebut mempunyai dana internal yang rendah pula. Sehingga suatu perusahaan akan cenderung menggunakan dana dari pihak luar melalui hutang untuk membiayai investasinya.

4.5.2 Uji ANOVA (Uji F)

Tabel 4.10 Uji Anova F Debt to Total Asset dan Debt to Total Equity

Debt to Total Asset			Debt to Total Equity			Sumber
Model	F	Sign	Model	F	Sign	
Regression	5,240	,000b	Regression	10,344	,000b	: Data diolah (2019)
Residual			Residual			
Total			Total			

Berdasa

rkan hasil uji ANOVA atau uji F diatas, nilai F value sebesar 5,240 dengan nilai signifikan 0,00, nilai F value ini > dari nilai F tabel 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima yang artinya bahwa profitabilitas, ukuran perusahaan, struktur aktiva, growth opportunity, dan likuiditas perusahaan berpengaruh terhadap Debt to total asset

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F diatas, nilai F value sebesar 10,344 dengan nilai signifikan 0,00, nilai F value ini > dari nilai F tabel 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima yang artinya bahwa profitabilitas, ukuran perusahaan, struktur aktiva, growth opportunity, dan likuiditas perusahaan berpengaruh terhadap Debt to total equity. Hal ini dapat terjadi karena tingkat inflasi profitabilitas, ukuran perusahaan, struktur aktiva, growth opportunity dan likuiditas perusahaan yang terus meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Firnanti (2011).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Profitabilitas tidak berpengaruh terhadap struktur modal (debt to total asset) pada perusahaan sektor industri campuran di BEI periode 2015-2017. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,297 lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan, sehingga H1 ditolak. Berbeda dengan profitabilitas berpengaruh terhadap struktur modal (debt to total equity) pada perusahaan sektor industri campuran di BEI periode 2015-2017. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan, sehingga H1 ditolak.

Ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap struktur modal (debt to total asset) pada perusahaan sektor industri campuran di BEI periode 2015-2017. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,550 lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan, sehingga H2 ditolak.

Sama halnya dengan ukuran perusahaan yang tidak berpengaruh terhadap struktur modal (debt to total equity) pada perusahaan sektor industri campuran di BEI periode 2015-2017. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,648 lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan, sehingga H2 ditolak.

Struktur aktiva berpengaruh terhadap struktur modal (debt to total asset) pada perusahaan sektor industri campuran di BEI periode 2015-2017. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan, sehingga H3 diterima.

Sama halnya dengan struktur aktiva berpengaruh terhadap struktur modal (debt to total equity) pada perusahaan sektor industri campuran di BEI periode 2015-2017. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan, sehingga H3 diterima.

Growth opportunity tidak berpengaruh terhadap struktur modal (debt to total asset) pada perusahaan sektor industri campuran di BEI periode 2015-2017. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,863 lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan, sehingga H4 ditolak.

Sama halnya dengan growth opportunity tidak berpengaruh terhadap struktur modal (debt to total asset) pada perusahaan sektor industri campuran di BEI periode 2015-2017. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,507 lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan, sehingga H4 ditolak.

Likuiditas perusahaan tidak berpengaruh terhadap struktur modal (debt to total asset) pada perusahaan sektor industri campuran di BEI periode 2015-2017. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,202 lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan, sehingga H5 ditolak.

Sama halnya dengan likuiditas perusahaan terhadap struktur modal (debt to total equity) pada perusahaan sektor industri campuran di BEI periode 2015-2017. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,508 lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan, sehingga H5 ditolak.

Profitabilitas, ukuran perusahaan, struktur aktiva, growth opportunity, likuiditas perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal (debt to total asset) pada perusahaan sektor industri campuran di BEI periode 2015-2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji ANOVA atau uji F diatas, nilai F value sebesar 5,240 dengan nilai signifikan 0,00, nilai F value ini > dari nilai F tabel 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima yang artinya bahwa profitabilitas, ukuran perusahaan, struktur aktiva, growth opportunity, dan likuiditas perusahaan berpengaruh terhadap Debt to total asset.

Profitabilitas, ukuran perusahaan, struktur aktiva, growth opportunity, likuiditas perusahaan berpengaruh terhadap struktur modal (debt to total equity) pada perusahaan sektor industri campuran di BEI periode 2015-2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji ANOVA atau uji F

diatas, nilai F value sebesar 10,344 dengan nilai signifikan 0,00, nilai F value ini > dari nilai F tabel 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang artinya bahwa profitabilitas, ukuran perusahaan, struktur aktiva, growth opportunity, dan likuiditas perusahaan berpengaruh terhadap Debt to total equity.

DAFTAR PUSTAKA

- Arthur J Keown. (2010). Dasar-dasar manajemen keuangan. Jakarta: Salemba Empat.
- Brigham, & Houston. (2001). Manajemen keuangan. Jakarta: Erlangga.
- Brigham, & Houston. (2001). Manajemen keuangan. Jakarta: Erlangga.
- BURSA EFEK INDONESIA (BEI). (10 maret 2019). www.idx.co.id.
- BURSA EFEK INDONESIA (BEI). (2019, maret 10). www.idx.co.id.
- Fitriya Fauzi, Abdul Basyith, Darius Antoni. 2018. Statistika. Penerbit Rajagrafindo Persada. Bogor
- Fitriya Fauzi, Abdul Basyith, Diah Isnaini Asiati. 2019. Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Ghozali Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Edisi 4.BP-UINDIP.
- Indrajaya. (2011). Pengaruh Struktur Aktiva, UkuranPerusahaan,TingkatPertumbuhan, Profitabilitas, dan Risiko Bisnis Terhadap Struktur Modal: Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Pertambangan yang Listing di Bursa Efek Indonesia Periode 2004-2007. Universitas Kristen Maranatha. Jurnal Ilmiah Akutansi Nomor 06 Tahun ke-2 September - Desember 2011.
- Kamaludin . (2011). Manajemen Keuangan Konsep Dasar dan Penerapannya. Bandung: Mandar Maju.
- Kartika Andi. (2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi Audit Delay di Indonesia (Studi Empiris Pada Perusahaan-Perusahaan LQ 45 Yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta). Jurnal Bisnis dan Ekonomi: Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang.
- Riyanto . (2001). Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan. Yogyakarta: BPFPE.
- Santika dan Kusuma Ratnawati. (2002). Pengaruh Struktur Modal, Faktor Internal, dan Faktor Eksternal Terhadap Nilai Perusahaan Industri yang masuk Bursa Efek Jakarta. Jurnal Bisnis Strategi.
- Santika dan Kusuma Ratnawati. (2002). Pengaruh Struktur Modal, Faktor Internal, dan Faktor Eksternal Terhadap Nilai Perusahaan Industri yang Masuk Bursa Efek Jakarta. Jurnal Bisnis Strategi: Vol. 10 Desember.pp27-47.
- Suad Husnan. (2011). Dasar-dasar Manajemen Keuangan. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi . Bandung: Alfabeta.
- Yuliani, H.M.A. Rasyid Hs. Umrie, dan Yuliansyah M. (2014). Determinan Struktur Modal dan Pengaruhnya Terhadap Nilai Perusahaan pada Pasar yang Sedang Berkembang. Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia: 47 (1), pp.27-52.
- Internet

BURSA EFEK INDONESIA (BEI). 2019. (www.idx.co.id, diakses 09 maret 2019)
<https://www.map.co.id/wp-content/uploads/2015/11/PEDOMAN-NOMINASI-DAN-REMUNERASI.pdf>

***PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI CV. PRABU DISTRINDO***

1Mustika, 2Wiwin Agustian

1Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

Email : mustika1375@yahoo.com,

2Dosen Ekonomi dan Bsnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email : wiwinagustian@binadrama.ac.id

ABSTRAK

penelitian ini dilakukan di CV. Prabu Distrindo yang menggunakan metode kuesioner (angket) dan studi perpustakaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (independent) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent). Serta menggunakan alat ukur validitas dan reliabilitas untuk mengukur kevalidan dan reliabel, selanjutnya menggunakan metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan dan parsial, dengan menggunakan uji hipotesis berupa uji t yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan secara simultan mampu menjelaskan variabel terikat. Serta koefisien determinasi yang mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 22.0. dari hasil penelitian tersebut, dilihat secara parsial dengan uji t bahwa motivasi berpengaruh 0,001 dan disiplin sebesar 0,000 artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Prabu Distrindo.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

this research was conducted at CV. Prabu Distrindo using the questionnaire (questionnaire) method and library study. This study aims to determine the variables of motivation and work discipline as independent variables on employee performance as dependent variables. As well as using a measure of validity and reliability to measure validity and reliability, then using the method of data analysis using multiple regression analysis used to determine the effect of independent variables and dependent variables simultaneously and partially, using the hypothesis test in the form of t test used to determine the extent to which the independent variables used simultaneously are able to explain the dependent variable. As well as the coefficient of determination that measures how far the model's ability to explain the variation of the dependent variable. Analysis of the data in this study using SPSS 22.0. from the results of the study, seen partially with the t test that motivation has an effect of 0.001 and discipline of 0,000 means that there is a significant influence between the variables of motivation and work discipline on employee performance in CV. Prabu Distrindo.

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah departemen yang mempunyai peran penting untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia memiliki andil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Berapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan perannya di perusahaan. Maka di sinilah departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi – potensi karyawan agar bisa mendorong kinerja untuk mencapai suatu tujuan perusahaan”.

“Peran penting dari departemen SDM adalah pengelolaan kesempatan pada sumber daya manusia di perusahaan agar dapat berperan aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan” (Sutrisno 2011:87). “Pengelolaan yang baik dapat mendorong SDM termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor – faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan di suatu perusahaan”.

““Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Hasibuan (2017;141) “motivasi sebagai pendorong seorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Motivasi adalah kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, untuk dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi”.

“Salah satu potensi karyawan yang terpenting untuk mendorong kinerja yaitu kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi”. “Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan”. “Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa “disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan” (Sutrisno, 2011)”.

“Kedisiplinan di suatu perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggungjawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Maka dari itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh karyawan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai beriku :

“Apakah motivasi “berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Prabu Distrindo.”

“Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Prabu Distrindo”.”}}}}}

“Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Prabu Distrindo””.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

“karyawan “memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh karyawanpun berbeda satu sama lain. Akan tetapi apabila sudah ada dalam suatu perusahaan maka perusahaan tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para karyawannya. Motivasi karyawan haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sebelumnya””.

“Dalam buku Suwanto dan Donni Juni Priansa” (2011;171)” Menurut Robins “motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Disiplin Kerja

Menurut Veitzal Rivai (2004:444) mengungkapkan bahwa : “Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan”.

Rivai mengemukakan (2011;444). Terdapat empat prespektif yaitu:

“”Disiplin Retributif, adalah berusaha untuk menghukum orang yang berbuat salah””.

“”Disiplin Korektif, adalah berusaha menolong karyawan mengoreksi perbuatan-perbuatan yang tidak tepat””.

“”Perspektif hak-hak individu adalah berusaha untuk melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner””.

“”Perspektif Utilitarian Merupakan fokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya””.

Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Bangun (2012:231) menuliskan bahwa pengertian “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan”.

“Metode penilaian kinerja dapat dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi di masa lalu dan di masa depan”. “Dengan mengevaluasi kinerja dimasa lalu Karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha yang mereka kerjakan. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi”.

“Rivai (2011;563) berpendapat bahwa teknik-teknik penilaian kinerja meliputi”:

Skala peringkat

Daftar pertanyaan

Metode catatan prestasi

Metode dengan pilihan terarah

Metode peristiwa kritis

Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku

Metode peninjauan lapangan

Tes dan observasi prestasi kerja

Pendekatan evaluasi komparatif

“Metode penilaian berorientasi masa depan memiliki anggapan bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang tunduk dan tergantung kepada peneyelia, akan tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian”.

“Menurut Rivai (2011;573), adapun teknik-teknik yang digunakan yaitu”:

Penilaian diri sendiri

Manajemen berdasarkan sasaran

Penilaian secara psikologis

Pusat penilaian

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

“Menurut Henry Simamora (dalam Mangkunegara,2005;14) mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaanya sendiri”.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

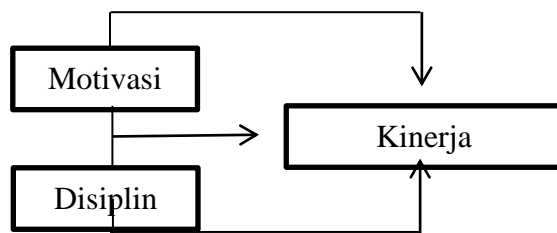
“Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dipasarkan di kalangan karyawan agar dapat mendukung tercapainya suatu tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap peraturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab terhadap perusahaan”. “Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan”. “Jadi, hubungan antar variabel disiplin kerja dengan kinerja adalah disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan””.

Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

“Peran motivasi dan disiplin merupakan acuan penting dalam suatu organisasi / instansi. dalam buku Siagian (2008;127) mengemukakan bahwa “kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja”. “Maka motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki motivasi dan disiplin yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut”. “Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan suatu institusi, lembaga maupun organisasi untuk itu peran kinerja sangat dibutuhkan”.

Hipotesis



Gambar 1 Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho : diduga tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Prabu Distrindo

Ha : diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Prabu Distrindo

Ho : diduga tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Prabu Distrindo

Ha : diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Prabu Distrindo

Ho : diduga tidak ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prabu Distrindo

Ha : diduga terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prabu Distrindo

METODELOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah di CV. Prabu Distrindo yang beralamat di jl. M Prabu Mangkunegara Blok B No 16-18, komplek Prabu Indah, Bukit Sangkal, Kalidoni, Palembang.

Metodelogi Pengumpulan Data

“Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu kuesioner, kuesioner yaitu teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan studi perpustakaan”, “yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian”.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi seluruh karyawan CV. Prabu Distrindo yang berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus dimana seluruh populai karyawan dijadikan sampel.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

“Analisis linear berganda yang digunakan oleh peneliti, penelitian ini untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”.

“ $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ ”

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

X_1, X_2 : Variabel Bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja)

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin Kerja

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner”. “Koesioner akan dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diungkap oleh kuesioner tersebut”. (Sugiyono 2013;455)

Kriteria keputusan uji validitas adalah “sebagai berikut :

“Jika r hitung : $> r_{tabel}$ maka kuesioner valid”.

“Jika r hitung : $< r_{tabel}$ maka kuesioner tidak valid”.

Uji Realiabilitas

“Uji realiabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak”. “Koesioner dikatakan reliabel jika dilakukan pengukuran berulang-ulang dan akan mendapatkan hasil yang sama” (Sugiyono 2013;456)

Intrument dinyatakan valid apabila reliable Cronbach Alpha $> 0,6$, semangkin kecil kesalahan tingkat pengukuran mangkin reliable alat pengukur.

Uji t (Parsial)

“Uji t (parsial) adalah “digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap Y secara sendiri-sendiri (parsial) maka menggunakan uji t adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut” :

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen”

“Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima bearti tidak ada pengaruh signifikan independen secara individual terhadap variabel dependen”

Uji f (Simultan)

“Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 X_2 terhadap Y secara bersama-sama (Simultan) maka digunakan uji f. Adapun kriteria pengujian uji f adalah sebagai berikut”:

“Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima bearti ada pengaruh signifikasi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen”.

“Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima tidak bearti ada pengaruh signifikasi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen””.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

CV. Prabu Distrindo bergerak dibidang distribusi yang didirikan pada tahun 1999, CV. Prabu Distrindo memiliki daerah distibusi di Sumatra Selatan dengan kantor pusat dikota Palembang yang beralamat di Jl. M Prabu Mangkunegara Blok B No 16-18, kompleks Prabu Indah, Bukit Sangkal, Kalidoni, Palembang, dengan memiliki luas gudang 3.226 M, CV. Prabu Distrindo juga memiliki dua cabang dikota Baturaja beralamat di Jl. Ayan No. 15 Baturaja den gan luas gudang 720 M dan cabang Lahat beralamat di Jl. Raya Lahat KM 5 Bandar Agung Lahat dengan luas gudang 620 M , CV. Prabu Disrtindo juga memiliki pengalaman pendistribusian produk Consumer Goods selama kurang lebih 15 Tahun dan menjadi distribusi terbaik di Sumatra Selatan.

CV. Prabu Distrindo bergerak dibidang distribusi barang, dalam usahanya CV. Prabu Distrindo yang memasarkan produk seperti MSG Miwon, Mama Suka, Kopi Ginseng, Kecap, Bihun jagung, Vitarasa, mie, Pocari Sweet, Soyjoy, Tissue Tessa, Minyak Goreng Tropical, Sabun Shinzui dll, Diapers Sweety Bronze, Obat Nyamuk NOMOSS, dan produk perawatan rambut, CV. Prabu Distrindo mendistribusikan barang tersebut keperusahaan penjualan yang bergerak dalam bidang bisnis franchise seperti minimarket sampai pasar tradisional yang merupakan pelanggan dari CV. Prabu Distrindo. Dan CV. Prabu Distrindo bekerja sama dengan 10 prinsipal dengan lebih kurang 100 SKU produk juga memiliki komitmen yang tinggi untuk tumbuh dan berkembang bersama prinsipal dan didukung oleh tenaga kerja yang terlatih dan professional

Visi dan Misi

CV. Prabu Distrindo memiliki Visi dan Misi yang ingin diwujudkan yaitu :

4.2.1 Visi

Menjadi disrtibutor terbaik dan profesional

4.2.2. Misi

Memaksimalkan penetrasi produk dan jaringan distribusi serta memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah yang dikemukakan oleh penulis atau peneliti, maka dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja sama-sama tidak ada, dari hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel-variabel. Dalam penelitian ini mempunyai rhitung yang lebih besar dari pada rtabel

0,222 untuk sampel sebanyak 78 orang karyawan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan (indikator) adalah valid ..

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan masing-masing memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,642, 0,621 dan 0,703. Kerana semua nilai tersebut > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan reliable.

Dari hasil regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien segresi untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,122, koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,343 dan nilai konstanta sebesar 19.305. berdasarkan nilai tersebut maka diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ artinya apabila variabel motivasi (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai variabel kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,437 selanjutnya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai variabel disiplin kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 0,452

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Butir-butir pernyataan variabel Motivasi (X1) dengan nilai tertinggi sebesar 4,41 berada antara range skor 4,2 - 5,00 yang bermakna “sangat baik” yaitu pada butir pertanyaan ke 9 : “karyawan bekerja sesuai dengan keahlian dan tingkat pendidikan ” Pernyataan ini menunjukkan bahwa para karyawan dalam hal bekerja sesuai dengan tingkat pendidikannya dan sesuai dengan keahliannya maka para karyawan mampu bekerja dengan baik dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,82 yang memiliki makna “baik” dengan butir pernyataan ke 1 : Selama bekerja diperusahaan, kebutuhan hidup karyawan tercukupi.pernyataan ini menunjukkan bahawa karyawan merasa puas atas gaji yang diterima dan kebutuhan hidup akan tercukupi, hal ini didukung oleh teori Hasibuan (2011;1434) “”motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama,bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan, factor pemendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi””

“Berdasarkan data hasil uji statistik t (Motivasi X1) memiliki hubungan yang baik dan sejalan, hal ini bearti jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $0,001 < \alpha = 0,05$ dan thitung $3.434 < ttabel 1,992$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa motivasi secara parisal berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

“Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nur Avni Rozalia, Dkk (2015) terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang, “”hal ini dibuktikan dengan perhitungan hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung = 5,925. Sedangkan t tabel sebesar 1,990. Karena t hitung > t tabel yaitu $5,925 > 1,990$ atau nilai sig t $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara bermakna oleh Motivasi Kerja (X1). Hasil penelitian ini didukung”.”

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Butir pada variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai rata-rata yaitu terbesar yaitu sebesar 4,32 dengan range scor 4,2 - 5,00 yang memiliki makna “sangat baik” pada butir pertanyaan ke : 9

“Saya memberitahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja” pertanyaan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya karyawan memberi tahu terlebih dahulu (surat izin) jika tidak masuk kerja maka sikap dan tingkah laku disiplin kerja karyawan sangat kuat, mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan yang berlaku.

Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan ke 3 yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 2,88 yakni “cukup baik” dengan pertanyaan “Saya bersungguh - sungguh setiap melakukan pekerjaan” hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum berungguh- sungguh dalam melakukan pekerjaan mereka, maka perlu motivasi dan dorongan agar mereka melakukan pekerjaan mereka dengan gigih dan semangat dalam bekerja. Hal ini didukung oleh teori hasibuan (2017) bahwa semangkin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semangkin tinggi pula kinerja yang dicapai, begitupun sebaliknya tanpa disiplin kerja karyawan maka akan sangat sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal dikarenakan rendahnya kinerja karyawan yang dihasilkan.

“Dari hasil uji statistik “(Disiplin kerja X2) mempunyai hubungan yang positif atau searah, hal ini menunjukkan bahwa bila pemberian disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Dapat dibuktikan dengan nilai $0,000 < \alpha = 0,05$ dan thitung $4.069 >$ dari pada ttabel 1,992. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja” karyawan”.

Dari asil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sigit Irawan (2018) terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin kerja dengan kinerja pegawai pengolahan keuangan dan asset daerah provinsi Sumatra Selatan, hal ini dibuktikan dengan perhitungan diperoleh nilai $0,019 < 0,05$.

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

Dari hasil yang disebar pada karyawan CV. Prabu Distrindo dari variabel kinerja karyawan (Y) rata-rata tertinggi yaitu 4,21 dengan range skor 4,2 – 5,00 yang menunjukkan nilai total rata-rata “sangat baik” yaitu dengan butir pertanyaan ke : 6 “ Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan ” hal tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan mempunyai kinerja yang sangat baik karena mereka selalu menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu kiranya untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan mereka sehingga menjadi beban kerja. “Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat SP. Hasibuan (2006) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu”.

Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan di CV. Prabu Distrindo dengan menyebar kuesioner pada karyawan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan untuk lebih memperbaiki kinerja karyawan maka seorang pemimpin harus bertanggung jawab untuk melatih serta memperbaiki disiplin kerja sehingga dengan mudahnya tercapai sasaran dan tujuan akan datang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prabu Distrindo.” Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengedepankan dorongan motivasi kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan”.

“Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Prabu Distrindo. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Prabu Distrindo dengan menerapkan kedisiplinan yang tegas demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif”.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prabu Distrindo.

REFERENSI

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- [2] Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- [3] Robbins, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Pratik, Penerbit, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- [4] Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [5] Rivai, Veithzal, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- [6] Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung

ANALISIS PERBEDAAN GENDER DALAM KEPUASAN KERJA DAN PENDELEGASIAN TUGAS (Studi Kasus Karyawan PT Pegadaian (Persero) Jl. Merdeka No. 11 Palembang)

Mutiara Wisdayanti¹, Dr. Dina Mellita,²

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email: 151510203@student.binadarma.ac.id

²Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email: dinamellita@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to determine whether there are gender differences in job satisfaction and task delegation at PT Pegadaian (Persero) Jl. Merdeka No.11 Palembang. This research uses quantitative research methods. This research was conducted on 42 respondents which obtained the number of male respondents 27 people (64.3%) and the number of female respondents 15 people (35.7%). From these results, seen from the results of the Mann Whitney test with Asymp values. Sig (2-tailed) <0.05 that job satisfaction has a significant difference in the promotion indicators that are worth 0.033, coworkers worth 0.001, and the conditions of work are 0,000. In the closing of duties there are also significant differences in the indicators of responsibility which are worth 0.010. So the hypothesis which states the differences in job satisfaction and task closure can be accepted which means H_a is accepted and H_0 is rejected.

Keywords: Gender, Job Satisfaction, Delegation of Duties.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik atau lancar dalam menjalankan usaha yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi kekayaan bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali sosial yang berperan aktif demi kelangsungan hidup perusahaan.

“Pegadaian adalah sebuah BUMN sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Pembiayaan terdiri dari KCA (Kredit Cepat Aman), Kreasi (Kredit Angsuran Fidusia), dan Krasida (Kredit Angsuran Sistem Gadai). Emas terdiri dari mulia dan tabungan emas. Dan aneka jasa adalah menerima tagihan listrik, telpon, air, tv langganan, internet, finance, pulsa handphone, pengiriman uang dalam dan keluar negeri, dan tiket keretaapi.”

Kesetaraan gender di dalam dunia kerja sangatlah penting karena pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki juga bisa di kerjakan oleh perempuan. Namun banyak orang yang beranggapan bahwa perempuan tidak bisa melakukan kegiatan yang dilakukan oleh laki-laki dikarenakan perempuan dikenal dengan memiliki sifat yang lemah lembut, dan kurang tegas.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan perasaan yang bersifat individual. Kepuasan kerja dapat dirasakan tergantung dari individu itu sendiri sesuai karakteristik yang ada pada dirinya dalam merasakan hasil yang di dapat. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan.

“Delegasi adalah perwakilan atau utusan dengan proses penunjukan secara langsung maupun secara musyawarah untuk mengutusny menjadi salah satu perwakilan suatu kelompok atau lembaga. Dalam perusahaan pendegelasan wewenang penting yang harus dilakukan seorang manajer.” Tujuan utama delegasi adalah untuk meningkatkan adanya keberadaan organisasi. Delegasi dapat diartikan sebagai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada seorang bawahan untuk menjalankan tugas tertentu. Setiap karyawan laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan karakter, kepribadian maupun perilakunya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dari penelitian ini adalah “ Apakah ada perbedaan gender dalam kepuasan kerja dan pendegelasan tugas di PT Pegadaian (Persero) Jalan Merdeka No.11 Palembang? “.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perbedaan gender dalam kepuasan kerja dan pendegelasan tugas di PT Pegadaian (Persero) Jalan Merdeka No.11 Palembang.

II. LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (dalam Mangkunegara, 2009) terdapat tiga macam teori kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

Discrepancy Theory

“ Teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada.”

Equity Theory

“ Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi.”

Two Factor Theory

“ Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu Herzberg (dalam Mangkunegara, 2009:121).”

Pendelegasian Tugas

Line Authority (Wewenang Lini) adalah wewenang di mana atasan melakukannya atas bawahannya langsung dan diturunkan melalui tingkatan organisasi.

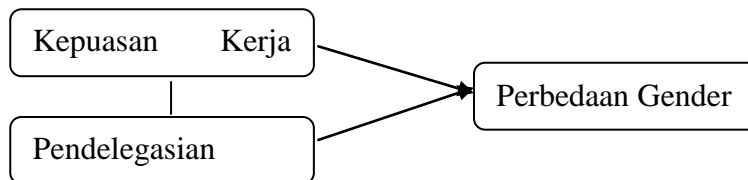
Staff Authority (Wewenang Staf) adalah hak yang dimiliki oleh para staf atau spesialis untuk sekedar menyarankan, memberi rekomendasi, atau konsultasi kepada personalia lini.
Functional Staff Authority (Wewenang Staf Fungsional) adalah wewenang yang dimiliki untuk melakukan tindakan kepada staf lain dan bahkan kepada manajer ataupun direktornya.
Personality Authority (Wewenang Kewibawaan) adalah karena kecakapan, perilaku, ketangkasan, dan kemampuan seseorang sehingga ia disegani.

Gender

“John M. Echols dan Hasan Sadhily (2006:105) kata gender berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin dan secara umum pengertian gender adalah erbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku.”

“Teori fungsionalisme struktural yang dikemukakan oleh Robert Merton dan Talcott Parsons dalam Mansour Fakih (1996) yakni bagaimana memandang masyarakat sebagai system yang terdiri atas bagian yang saling berkaitan dalam agama, pendidikan, struktur politik sampai rumah tangga. Masing-masing bagian secara terus-menerus mencari keseimbangan dan harmoni. Sebagai contoh, dalam sebuah organisasi social pasti ada anggota yang mampu menjadi pemimpin, wakil pemimpin, dan ada yang menjadi anggota. Perbedaan fungsi ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.”

Kerangka Pikir



Hipotesis

H₀ : Tidak terdapat perbedaan gender terhadap kepuasan kerja dan pendelegasian tugas di PT Pegadaian (Persero) Jalan Merdeka No.11 Palembang.

H_a :Ada perbedaan gender terhadap kepuasan kerja dan pendelegasian tugas di PT Pegadaian (Persero) Jalan Merdeka No.11 Palembang.

III. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah di PT Pegadaian (Persero) yang beralamat di Jalan merdeka No.11 Palembang Sumatera Selatan.

Metode Penelitian

Metode Deskriptif

“Penelitian deskriptif ialah suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian langsung. Sugiyono (2010:56) mengemukakan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih.”

Metode Kuantitatif

“Menurut Sugiyono (2010:58) adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivise, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan dan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.”

Populasi dan Sampel

Populasi

“ 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 (Sugiyono, 2013:115). Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Jalan Merdeka No.11 Palembang.”

Sampel

“ Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2013:116). Sampel penelitian merupakan bagian atau sejumlah bagian tertentu yang diambil dari suatu populasi dan mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang di teliti secara terperinci. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan metode teknik non probability sampling yaitu dengan sampling jenuh. Dalam penelitian ini yang akan diambil adalah seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Jalan Merdeka No.11 Palembang sebanyak 42 orang yang terdiri dari 27 laki-laki dan 15 perempuan.”

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji Reliabilitas

Uji Mann Whitney

Uji Mann Whitney merupakan uji beda atau uji non parametik yang digunakan untuk mengetahui perbedaan median atau rata-rata dua kelompok yang saling bebas yang berskala data ordinal, interval atau ratio dimana data tersebut tidak berdistribusi normal.

Dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji Mann Whitney :

Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 maka terdapat perbedaan yang signifikan.

Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Gender (Jenis Kelamin)

Dibawah ini menjelaskan jumlah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT Pegadaian Jl. Merdeka No. 11 Palembang.

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	27 orang	64,3%
Perempuan	15 orang	35,7%
Total	42 orang	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah

Karakteristik Responden Berdasarkan umur

Dibawah ini menjelaskan jumlah karakteristik responden berdasarkan umur karyawan di PT Pegadaian Jl. Merdeka No. 11 Palembang.

Interval Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
<29	6	14.3 %
30-39	23	54.8 %
40-49	9	21.4 %
>50	4	9.5 %
Total	42	100,0 %

Sumber: Data Primer yang diolah

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dibawah ini menjelaskan jumlah karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan di PT Pegadaian Jl. Merdeka No. 11 Palembang.

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
D3	7	16.7 %
S1	30	71.4 %
S2	5	11.9 %
Total	42	100,0 %

Sumber: Data Primer yang diolah

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Dibawah ini menjelaskan jumlah karakteristik responden berdasarkan jabatan karyawan di PT Pegadaian Jl. Merdeka No. 11 Palembang.

Jabatan	Grade	Jumlah	Persentase
Pemimpin Wilayah	15	1	2.4%
Deputy	14	1	2.4%

Manager	13	6	14.3%
Asmen Muda I	12	8	19.0%
Asmen Muda II	11	3	7.1%
Pranata Madya I	10	4	9.5%
Pranata Madya II	9	2	4.8%
Pranata Muda I	8	2	4.8%
Pranata Muda II	7	1	2.4%
Staff Umum Madya I	6	2	4.8%
Staff Umum Madya II	5	6	14.3%
Staff Umum Muda	4	6	14.3%
Total		42	100.0%

Sumber: Data Primer yang diolah

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun memiliki validitas atau tidak. Jika r hitung $>$ r tabel dengan signifikan 0.05 maka instrument pernyataan dinyatakan valid. Dengan menggunakan rumus $df = n-2$. Jumlah responden pada penelitian ini terdapat 42 orang, jadi $df = 42-2$ jadi 40 sehingga r tabel adalah 0.304.

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Total
X1 Pearson Correlation	1	.760**	.764**	.947**	.418**	.115	.129	.158	.007	.145	.124	.170	.619**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.006	.469	.415	.318	.963	.358	.433	.282	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2 Pearson Correlation	.760**	1	.737**	.821**	.357*	.185	.172	.402**	.029	.166	.116	.223	.673**

Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.020	.242	.275	.008	.857	.293	.466	.156	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3 Pearson Correlation	.764**	.737**	1	.837**	.418**	.141	.153	.182	.120	.227	.175	.366*	.673**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.006	.372	.332	.248	.448	.148	.269	.017	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4 Pearson Correlation	.947**	.821**	.837**	1	.434**	.214	.189	.243	.104	.249	.224	.264	.725**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.004	.174	.230	.121	.514	.112	.154	.092	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X5 Pearson Correlation	.418**	.357*	.418**	.434**	1	.008	.027	.111	.073	.058	.119	.185	.323*
Sig. (2-tailed)	.006	.020	.006	.004		.960	.863	.486	.646	.716	.454	.241	.037
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X6 Pearson Correlation	.115	.185	.141	.214	.008	1	.606**	.638**	.799**	.945**	.524**	.372*	.727**
Sig. (2-tailed)	.469	.242	.372	.174	.960		.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X7 Pearson Correlation	.129	.172	.153	.189	.027	.606**	1	.664**	.446**	.597**	.337*	.209	.598**
Sig. (2-tailed)	.415	.275	.332	.230	.863	.000		.000	.003	.000	.029	.183	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X8 Pearson Correlation	.158	.402**	.182	.243	.111	.638**	.664**	1	.520**	.656**	.465**	.170	.714**
Sig. (2-tailed)	.318	.008	.248	.121	.486	.000	.000		.000	.000	.002	.281	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X9 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.007 .963 42	.029 .857 42	.120 .448 42	.104 .514 42	.073 .646 42	.799** .000 42	.446** .003 42	.520** .000 42	1 .000 42	.875** .000 42	.555** .000 42	.324* .037 42	.602** .000 42
X10 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.145 .358 42	.166 .293 42	.227 .148 42	.249 .112 42	.058 .716 42	.945** .000 42	.597** .000 42	.656** .000 42	.875** .000 42	1 .000 42	.565** .000 42	.382* .013 42	.768** .000 42
X11 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.124 .433 42	.116 .466 42	.175 .269 42	.224 .154 42	.119 .454 42	.524** .000 42	.337* .029 42	.465** .002 42	.555** .000 42	.565** .000 42	1 .001 42	.479** .001 42	.584** .000 42
X12 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.170 .282 42	.223 .156 42	.366* .017 42	.264 .092 42	.185 .241 42	.372* .015 42	.209 .183 42	.170 .281 42	.324* .037 42	.382* .013 42	.479** .001 42	1 .001 42	.495** .001 42
TotPearson al Correlation Sig. (2- tailed) N	.619** .000 42	.673** .000 42	.673** .000 42	.725** .000 42	.323* .037 42	.727** .000 42	.598** .000 42	.714** .000 42	.602** .000 42	.768** .000 42	.584** .000 42	.495** .001 42	1 .001 42

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

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

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	Skor_to tal
item1	Pearson Correlation	1	,008	,185	,008	-,059	,299	,115	,341*
	Sig. (2-tailed)		,960	,242	,960	,710	,054	,469	,027
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
item2	Pearson Correlation	,008	1	,357*	1,000* *	,218	,201	,418**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,960		,020	,000	,166	,201	,006	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
item3	Pearson Correlation	,185	,357*	1	,357*	,016	,396**	,760**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,242	,020		,020	,922	,009	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
item4	Pearson Correlation	,008	1,000* *	,357*	1	,218	,201	,418**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,960	,000	,020		,166	,201	,006	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
item5	Pearson Correlation	-,059	,218	,016	,218	1	,246	-,116	,355*
	Sig. (2-tailed)	,710	,166	,922	,166		,116	,465	,021
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
item6	Pearson Correlation	,299	,201	,396**	,201	,246	1	,207	,536**
	Sig. (2-tailed)	,054	,201	,009	,201	,116		,189	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
item7	Pearson Correlation	,115	,418**	,760**	,418**	-,116	,207	1	,678**
	Sig. (2-tailed)	,469	,006	,000	,006	,465	,189		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Skor_to tal	Pearson Correlation	,341*	,788**	,732**	,788**	,355*	,536**	,678**	1
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,000	,000	,021	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	Skor_to tal
item1	Pearson Correlation	1	,008	,185	,008	-,059	,299	,115	,341*
	Sig. (2-tailed)		,960	,242	,960	,710	,054	,469	,027
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
item2	Pearson Correlation	,008	1	,357*	1,000*	,218	,201	,418**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,960		,020	,000	,166	,201	,006	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
item3	Pearson Correlation	,185	,357*	1	,357*	,016	,396**	,760**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,242	,020		,020	,922	,009	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
item4	Pearson Correlation	,008	1,000*	,357*	1	,218	,201	,418**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,960	,000	,020		,166	,201	,006	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
item5	Pearson Correlation	-,059	,218	,016	,218	1	,246	-,116	,355*
	Sig. (2-tailed)	,710	,166	,922	,166		,116	,465	,021
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
item6	Pearson Correlation	,299	,201	,396**	,201	,246	1	,207	,536**
	Sig. (2-tailed)	,054	,201	,009	,201	,116		,189	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
item7	Pearson Correlation	,115	,418**	,760**	,418**	-,116	,207	1	,678**
	Sig. (2-tailed)	,469	,006	,000	,006	,465	,189		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Skor_to tal	Pearson Correlation	,341*	,788**	,732**	,788**	,355*	,536**	,678**	1
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,000	,000	,021	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Sumber data: Hasil uji SPSS versi 22

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat kecepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji ini biasanya melihat nilai alpha cronbach, maka rhitung dapat diwakili oleh nilai alpha.

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	12

Pendelegasian Tugas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	7

Uji Mann Whitney Kepuasan Kerja

Test Statisticsa

	Isi Pekerjaan	Supervisi	Organisasi	Promosi	Gaji	Rekan Kerja	Kondisi Pekerjaan
Mann-Whitney U	201,000	193,000	164,500	123,500	201,500	85,500	69,000
Z	-,042	-,263	-1,085	-2,127	-,027	-3,196	-3,675
Asymp. Sig. (2-tailed)	,967	,793	,278	,033	,978	,001	,000

a. Grouping Variable: Gender

Berdasarkan output tes statistik dalam kepuasan kerja menggunakan uji mann whitney di atas diketahui bahwa nilai Asymp.sig.(2-tailed) pada promosi bernilai 0,033. Rekan kerja bernilai 0,001. Dan kondisi pekerjaan bernilai 0,000 lebih kecil dari < nilai probabilitas 0,05.

Uji Mann Whitney Pendelegasian Tugas

Test Statisticsa

	Wewenang	Tanggung Jawab

Mann-Whitney U	151,500	106,500
Z	-1,361	-2,572
Asymp. Sig. (2-tailed)	,173	,010

a. Grouping Variable: Gender

Berdasarkan output tes statistik dalam pendelegasian menggunakan uji mann whitney di atas diketahui bahwa nilai Asymp.sig.(2-tailed) pada wewenang bernilai 0,173. Dan tanggung jawab bernilai 0,010 lebih kecil dari < nilai probabilitas 0,05.

Pembahasan

Pada hasil uji diatas dengan menggunakan uji Mann Whitney pada variable kepuasan kerja didapatkan hasil bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) promosi bernilai 0,033. Rekan kerja bernilai 0,001. Dan kondisi pekerjaan bernilai 0,000 lebih kecil dari < nilai probabilitas 0,05. Dan pada variable pendelegasian tugas didapatkan hasil bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) tanggung jawab bernilai 0,010 lebih kecil dari < nilai probabilitas 0,05.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rini Indahwati (2007) yang berjudul Analisis gender terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen di jurusan akuntansi Politeknik Negeri Medan. Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan metode chi-square dan independent sampel t-test tersebut terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja dosen wanita dan pria.

Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hazarin Habe (2008) yang berjudul pengaruh pendelegasian wewenang dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Cabang Lampung. Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan metode analisis kualitatif dan kuantitatif terdapat pengaruh pendelegasian wewenang dalam meningkatkan efektifitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapatkan hasil yang berarti “Ada perbedaan gender dalam kepuasan kerja dan pendelegasian tugas di PT Pegadaian (Persero) Jl. Merdeka No.11 Palembang”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam kepuasan kerja dan pendelegasian tugas.

V. SIMPULAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis data uji mann whitney maka terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan pendelegasian tugas di PT Pegadaian (Persero) Jl. Merdeka No.11 Palembang. Karyawan laki-laki lebih banyak dari karyawan perempuan, PT Pegadaian bergerak dalam bidang jasa gadai maka karyawan laki-laki yang lebih mendominasi untuk mengisi kedudukan tugas tersebut. Laki-laki juga lebih merasakan kepuasan dalam bekerja dibandingkan dengan wanita. Pada uji maan whitney diatas dimana jika dilihat dari dasar pengambilan keputusan dalam uji mann whitney , jika nilai Asymp.

Sig. (2-tailed) < 0,05 maka terdapat perbedaan yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan kepuasan kerja dan pendelegasian tugas dapat diterima.

VI. REFERENSI

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Efendi Usman. 2014. Asas-asas manajemen. Tangerang: Rajawali Pers.
- [3] Fakih Mansour. 1996. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [4] Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- [5] Sugiyono. 2014. Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi. Bandung: Alfabeta.
- [6] Supriyanto, Achmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. 2010. Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia. Malang: UIN-Maliki Press.
- [7] Wati, Kurnia. 2016. Analisis perbedaan gender terhadap stress kerja pada aparatur sipil Negara (ASN) dilingkungan kecamatan Banyuasin III Pangkajene Kepulauan. <http://eprints.binadarma.ac.id/3477/1/KURNIAWATI.pdf>. Diakses tanggal 4 Juli 2019.

***ANALISIS HUBUNGAN PELATIHAN DAN SUPERVISI KEPALA
RUANGAN TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA (STUDI
KASUS : RUANG BEDAH SENTRAL RSUD SEKAYU)***

Nafa Namora¹, Asmanita²
Fakultas Ekonomidan Bisnis, Universitas Bina Darma
navanamora@gmail.com; asmanita.azza@binadarma.ac

ABSTRACT

This study aims to analyze whether there is a relationship between training and supervision of the performance of implementing nurses in the Central Surgery Room of the Sekayu District General Hospital. The method used is a qualitative method Sampling is done by sampling technique saturated with a total of 26 respondents. Data collection techniques used are using primary data that is interview questionnaire and direct observation and use secondary data in the form of Training Data, Supervision Data, Data on Number of Nurses and others. Testing the relationship of training and supervision of the head of the room to the nurse's performance using multiple linear regression analysis. The results in this study indicate that the training and supervision of the head of the room has a positive relationship with the performance of the nurses in the central operating room of the Sekayu Regional Hospital.

Keywords : Training, Supervision, Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumah sakit adalah suatu tempat yang menyediakan atau memfasilitasi jasa layanan kesehatan bagi masyarakat yang membutuhkan jasa baik pengobatan ataupun untuk memulihkan. Rumah sakit sebagai pusat rujukan yang sangat penting. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut agar mampu memberikan pelayanan semaksimal mungkin untuk kesembuhan pasien nya. Pelayanan kesehatan yang mampu menerima dengan baik bagi setiap pasien tersebut. Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu hal yang sangat penting untuk membantu kembang nya rumah sakit yang menjadi tolak ukur dalam penilaian suatu perkembangan mutu pelayanan di sebuah rumah sakit tersebut.

Pengembangan suatu kompetensi SDM tidak terbentuk secara otomatis, kompetensi ini juga harus dikembangkan sesuai rencana, sesuai dengan usaha yang dikembangkan agar menjadi suatu kekuatan untuk mendapat dukungan agar kompetensi nya akan selalu meningkat karena ilmu pengetahuan tentang pelayanan harus ditingkatkan secara pesat dan cepat dari waktu ke waktu. Minimnya perawat yang mendapatkan pelatihan akan berdampak pada tingkat pengetahuan dan keterampilan perawat yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perawat. Rumusan Masalah Penelitian

Dari paparan yang dijelaskan diatas, sehingga dapat dirumuskan beberapa permasalahan antaralain :

Bagaimana hubungan pelatihandansupervisi terhadapkinerjaperawat pelaksana di RuangBedahSentralRumahSakitUmum Daerah Sekayu ?

TujuanPenelitian, Penelitianinibertujuan untuk :

Menganalisisapakah terdapat hubungan antara pelatihandansupervisi terhadapkinerjaperawat pelaksana di RuangBedahSentralRumahSakitUmum Daerah Sekayu.

2. STUDI KEPUSTAKAAN

Landasan Teori

Pelatihan

Dari beberapa pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan pada karyawan agar pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Carrel Dkk. (widodo 2015:83) “tujuan umum pelatihan bagi karyawan adalah meningkatkan kinerja, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan organisasi, dan mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial. Widodo (2011:87) “mengemukakan jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan antara lain adalah pelatihan dalam kerja, magang, pelatihan diluar kerja, pelatihan di tempat mirip sesungguhnya, dan simulasi kerja. Sutrisno (200:69) “mengemukakan sasaran pelatihan dan pengembangan SDM antara lain meningkatkan produktifitas kerja, meningkatkan mutu kerja, meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM, meningkatkan moral kerja, menjaga kesehatan dan keselamatan, menunjang pertumbuhan pribadi.

Supervisi

(Kron, 1987) “Supervisi adalah merencanakan, mengarahkan, membimbing, mengajar, mengobservasi, mendorong, memperbaiki, mempercayai, mengevaluasi secara terus menerus pada setiap perawat dengan sabar, adil serta bijaksana”. Tujuan supervisi diarahkan pada kegiatan mengorientasikan staf dan pelaksana keperawatan, melatih staf dan pelaksana keperawatan, memberikan upaya untuk menimbulkan kesadaran dan mengerti peran serta fungsinya sebagai staf dan difokuskan pada pemberian pelayanan kemampuan staf dan pelaksana keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan”.

Depkes (2008) “mengemukakan bahwa pelaksanaan supervisi di rumah sakit salah satunya dapat dilakukan oleh Kepala ruangan, bertanggung jawab dalam supervisi pelayanan keperawatan untuk klien. Kepala ruangan sebagai ujung tombak penentu tercapai tidaknya tujuan pelayanan keperawatan dan mengawasi perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan.

Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008: 64), “kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika”. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

Berdasarkan penelitian Zaputri, dkk (2013) “kinerja karyawan dapat diukur dari beberapa indikator, yaitu: Kuantitas kerja, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau

pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kualitas kerja, yaitu mencerminkan seberapa baik penyelesaian atau mutu yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan". Wibowo (2014:86), "mengemukakan terdapat beberapa indikator kinerja yaitu Tujuan, Standar, Umpan balik, Alat atau sarana, Kompetensi, Motif, dan Peluang.

Penelitian Terdahulu

"Viara Manoppo, Lotje Kawet, Rita Taroreh (2017) melakukan penelitian tentang Hubungan Pelatihan dan pendidikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pendidikan dengan kinerja karyawan tidak memiliki hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya, artinya kedua variabel tersebut tidak memiliki keterikatan yang kuat dengan kinerja para karyawan".

"Firstianty Wahyuhening Fibriany (2019) melakukan penelitian tentang Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kepatuhan terhadap kinerja karyawan".

"Nazvia Natasia, Sri Andarini, Mulyatim Koeswo (2014) melakukan penelitian tentang Hubungan antara Faktor Motivasi dan Supervisi dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Discharge Planning di RSUD Gambiran Kota Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 57,6% perawat memiliki motivasi kerja rendah. Motivasi perawat berhubungan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian discharge planning rendah. Sebesar 56,8% perawat menyatakan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala ruang kepada perawat pelaksana masih kurang. Supervisi perawat berhubungan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian discharge planning".

"Komariah Abdullah, Andi Indahwaty Sidin, Syahrir Andi Pasinringi (2014) melakukan penelitian tentang Hubungan Pengetahuan, Motivasi, dan Supervisi dengan Kinerja Pencegahan Infeksi Nosokomial di RSUD Haji Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja perawat pelaksana dalam pencegahan infeksi nosokomial. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dalam pencegahan infeksi nosokomial. Terdapat hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam pencegahan infeksi nosokomial".

"Atik Badi'ah, Ni Ketut Mendri, Wahyu Ratna, Sri Hendarsih, Sutrisno, Inggi Angge Lena, Rosyidah (2018) melakukan penelitian tentang Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi internal dan faktor motivasi eksternal dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSD Panembahan Senopati Bantul".

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu.

Subjek Penelitian

Subjek yang diteliti adalah perawat pelaksana di Ruang Bedah Sentral RSUD Sekayu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana Di Ruang Bedah Sentral RSUD Sekayu sebanyak 26 perawat pelaksana. Sedangkan penentuan pengambilan jumlah responden (sampel) dilakukan melalui teknik sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Sampling jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga dari 26 perawat pelaksana semuanya dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini serta wawancara langsung dengan perawat dan kepala ruangan.

b. Data sekunder

Data Sekunder dalam penelitian ini di dapat dari dokumen-dokumen, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui :

a. Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencatat dokumen dan arsip yang ada pada objek penelitian yang ada hubungannya dengan permasalahan yang ingin diteliti.

b. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan mencari referensi yang dianggap relevan dengan penelitian yang di bahas.

c. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

d. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan pegawai yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi data yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti.

Metode Analisis Data

Data kualitatif ini didapat dengan memberikan scoring terhadap jawaban dan kuisisioner menurut skala likert (Sugiyono 2013:123) dengan ketentuan jawaban pegawai dikelompokkan atas sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kualifikasi score jawaban dengan ketentuan sebagai berikut :

Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Uji Instrumen

Uji Validitas

“Uji validitas item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas metode korelasi pearson, yaitu mengorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r table pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai positif dan r hitung $>$ r tabel maka item dinyatakan valid, sedangkan jika r hitung $<$ r table maka item dinyatakan tidak valid” (Priyatno,2012).

Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas teknik Cronbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,7” (Ghozali, 2012).

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisis Pelatihan (X1), Supervisi (X2) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y) digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2+e$$

Keterangan

Y=Kinerja

a=Konstanta

X1= Pelatihan

b= Koefisien regresi

X2= Supervisi

e= Error item

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah hubungan linier antara dua variabel atau lebih dari hasil pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono, 2010 : 248). Dalam hal ini perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS 22

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Dari kuisioner yang telah diisi oleh 26 responden diperoleh data pribadi identitas responden. Penyajian data mengenal identitas responden akan memberikan gambaran tentang keadaan diri dari para responden, yaitu meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 1.

Tabel Karakteristik Responden

	Orang	Proporsi (%)
Jenis kelamin :		
Laki-laki	9	34,6%
Perempuan	17	65,3%
Umur :		
21-30 tahun	10	38,4%
31-40 tahun	14	53,8%
41-50 tahun	2	7,69%
Tingkat pendidikan :		
SPK	1	3,8%
D3 Keperawatan	20	76,9%
S1 Keperawatan	5	19,2%
Lama kerja		
2-5 tahun	9	34,6%
6-10 tahun	4	15,3%
11-20 tahun	12	46,1%

Berdasarkan tabel 4.1 tentang karakteristik responden, maka dapat dijabarkan beberapa hal sebagai berikut:

Jenis kelamin perempuan memiliki proporsi sebesar 17 orang atau 65,3% dan lebih besar daripada proporsi laki-laki sebesar 9 orang atau 34,6%. Hal ini sejalan dengan “sifat alami perempuan yang memiliki jiwa penyayang, kesabaran yang tinggi, dan naluri keibuan yang cocok dengan karakteristik profesi sebagai perawat” (Nike, 2012). Maka, jenis kelamin perempuan lebih diutamakan untuk pekerjaan sebagai perawat.

Berdasarkan umur perawat yaitu berkisar di usia 21-30 tahun sebanyak 10 orang (38,4%), usia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (53,8%), dan usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang (7,69%). Penelitian lain menunjukkan bahwa “terdapat hubungan yang bermakna antara umur perawat dengan kinerja proses keperawatan” (Netty, 2012). Menurut BKN (2012) “usia kerja produktif dibagi berdasarkan kelompok umur pekerja yaitu pekerja muda madya (20-24 tahun), pekerja

prima awal (25-29 tahun), pekerja prima madya (30-34 tahun), dan pekerja prima (35-40 tahun)". Rata-rata usia perawat bedah RSUD Sekayu adalah 32 tahun, sehingga sebaran rata-rata usia ini berada direntang usia 30-34 tahun yaitu usia pekerja prima madya.

Menurut tingkat pendidikannya perawat bedah di RSUD Sekayu didominasi oleh lulusan D3 Keperawatan sebanyak 20 orang (76,9%), S1 Keperawatan sebanyak 5 orang (19,2%), dan lulusan SPK sebanyak 1 orang (3,8%). Sebaran pendidikan yang mayoritas lulusan Diploma 3 mengindikasikan bahwa dalam hal rekrutmen pegawai RSUD Sekayu lebih banyak membuka formasi kerja untuk lulusan D3 keperawatan. Lulusan D3 dinilai sudah cukup memiliki kemampuan yang memadai untuk terjun langsung ke dunia kerja dan hal ini didukung oleh ketersediaan Sumber Daya Manusia lulusan D3 yang dimiliki oleh Akademi Keperawatan Sekayu yang bermitra kerja dengan RSUD Sekayu.

Berdasarkan masa kerja perawat atau lama kerja sebanyak 9 orang (34,6%) memiliki masa kerja 2-5 tahun. Sebanyak 4 orang (15,3%) memiliki masa kerja 6-10 tahun dan perawat yang memiliki masa kerja 11-20 tahun sebanyak 12 orang (46,1%). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2010) yang menyatakan bahwa "kinerja perawat akan bernilai positif apabila lama kerja dan pengalaman kerja perawat juga lebih lama". "Tenaga kerja mempunyai kepuasan kerja yang terus meningkat sampai lama kerja 5 tahun dan kemudian mulai terjadi penurunan sampai lama kerja 8 tahun, tetapi kemudian setelah tahun ke-8 maka kepuasan kerja secara perlahan-lahan akan meningkat lagi" (Suma'mur, 2009). Rata-rata masa kerja perawat bedah RSUD Sekayu adalah 9,3 tahun, sehingga berdasarkan referensi di atas sebaran rata-rata masa kerja ini berada diatas tahun ke-8 yang mendukung responden dalam peningkatan kinerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari pengguna instrument. Bila data yang diperoleh kurang valid dan reliabel akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Ada dua prosedur pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas dan validitas yaitu :

Pengujian reliabilitas secara konsistensi internal (internal consistency) dengan cronbach alpha.

Uji validitas data dengan uji korelasional antar skor masing-masing butir dengan skor total.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas dan Validitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Koefesien Alpha	Corrected item Total correlation	Keterangan
Kinerja Perawat	16 item	0,858	Masing-masing diatas 0,388	Reliabel dan Valid
Pelatihan	16 item	0,862	Masing-	Reliabel dan Valid

			masing di atas 0,388	
Supervisi	16 item	0,863	Masing-masing di atas 0,388	Reliabel dan Valid

“Dari hasil output SPSS terlihat bahwa masing-masing instrumen variabel menunjukkan nilai korelasi (corrected item – total correlation) antara masing-masing skor butir pertanyaan lebih dari 0,388. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas masing-masing instrumen menunjukkan cronbach alpha di atas 0,7” (Ghozali, 2012). Makabisa didapatkan kesimpulan pada pertanyaan tersebut reliable dan valid.

Batasan Penelitian

Sebelum menentukan batasan penelitian dilakukan langkah-langkah untuk mencari nilai kelas, range, dan interval dari tabulasi hasil kuisioner. Rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

Menentukan jumlah kelas (K) yang dikehendaki dengan rumus :

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,322 \log n \\ &= 1 + 3,322 \log 26 \\ &= 1 + 3,322 (1,414) \\ &= 1 + 4,700 \\ &= 5,700 \\ &= 6 \text{ (pembulatan)} \end{aligned}$$

Menentukan nilai range (R) dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R &= H \text{ (nilai tertinggi)} - L \text{ (nilai terendah)} \\ &= 5 - 1 \\ &= 4 \end{aligned}$$

Menentukan nilai interval (i) dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} i &= \text{Range} / \text{Kelas} \\ &= 4 / 6 \\ &= 0,666 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil rumusan yang telah didapatkan sebelumnya, maka penulis mengelompokkan jawaban responden berdasarkan batas-batas penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.

Batasan penelitian

Batasan	Keterangan
1,00-1,66	Sangat Tidak Baik (STB)
1,67-2,33	Tidak Baik (TB)
2,34-3,00	Kurang Baik (KB)

3,60-3,66	Cukup (C)
3,67-4,33	Baik (B)
4,34-5,00	Sangat Baik (SB)

Rata-rata keseluruhan jawaban dari responden untuk variabel pelatihan sebesar 4,35. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai tersebut berada di rentang 4,34-5,00 dan sebagian besar pernyataan pada variabel pelatihan dinyatakan sangat baik. Sedangkan rata-rata keseluruhan jawaban dari responden penelitian untuk variabel supervisi kepala ruangan sebesar 4,29. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai tersebut berada di rentang 3,67-4,33 dan keseluruhan pernyataan pada variabel supervisi kepala ruangan dinyatakan baik. Rata-rata keseluruhan jawaban dari responden penelitian untuk variabel kinerja perawat sebesar 4,57. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai tersebut berada di rentang 4,34-5,00 dan keseluruhan pernyataan pada variabel pelatihan dinyatakan sangat baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil pengujian regresi linier berganda menggunakan program SPSS 22.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.546	0.787		4.508	.000
Pelatihan	.972	.410	1.028	2.371	.027
Supervisi	.760	.419	.787	1.815	.083

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah oleh SPSS 22

Berdasarkan hasil analisis linier berganda seperti yang terdapat pada tabel 4.9 sebelumnya menunjukkan bahwa persamaan regresi hubungan pelatihan dan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang bedah sentral Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,546 + 0,972X_1 + 0,760X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 3,546 mengindikasikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) dan variabel supervisi kepala ruangan (X2) memiliki nilai sama dengan nol, maka nilai variabel kinerja sebesar 3,546.

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,972 dan memiliki hubungan yang positif yang berarti bahwa jika nilai variabel tetap dan hanya variabel pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu persen maka variabel kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 97,2%. Begitupun sebaliknya jika variabel pelatihan mengalami penurunan maka kinerja juga akan menurun.

Nilai koefisien regresi supervisi kepala ruangan sebesar 0,760 dan memiliki hubungan yang positif yang berarti bahwa jika variabel supervisi mengalami peningkatan sebesar satu persen, maka kinerja (Y) juga mengalami peningkatan sebesar 76% dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Begitupun sebaliknya jika variabel supervisi mengalami penurunan maka kinerja juga akan menurun.

Analisis Koefisien Korelasi

Dalam hal ini perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS 22. Hasil analisis dua variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.213	.144	0.29187

a. Predictors: (Constant), Supervisi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,461. Hal ini mengindikasikan bahwa korelasi antara variabel dependen yaitu kinerja perawat pelaksana di Ruang Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu dengan variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan supervisi kepala ruangan (X2) mempunyai hubungan yang cukup. Sehingga variabel pelatihan dan supervisi kepala ruangan berhubungan positif terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu.

Analisis Koefisien Determinasi

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai R square (R²) sebesar 0,213 (21,3%). Ini berarti 21,3% variasi variabel Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu pelatihan dan supervisi kepala ruangan, sedang sisanya (78,7%) dipengaruhi variabel lain seperti masa kerja dan motivasi kerja.

Pembahasan

Hasil dari uji statistik linier berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang bedah sentral Rumah Sakit Umum Daerah

Sekayu. Hubungan antar variabel pelatihan dengan kinerja ini dapat dilihat dari indikator butir pertanyaan pertama pada variabel pelatihan yaitu “Pelatihan asuhan keperawatan yang telah dilaksanakan beberapa waktu lalu telah membantu saudara meningkatkan keahlian pengetahuan dan keterampilan saudara” yang memiliki skor nilai rata-rata sebesar 4,35 (Sangat Baik) dan berhubungan dengan butir pertanyaan kedua pada variabel kinerja yaitu “Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan” yang memiliki skor nilai rata-rata sebesar 4,58 (Sangat Baik). Hal ini mengindikasikan bahwa materi pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan dalam hal ini perawat pelaksana relevan atau sesuai dengan kebutuhan kerja perawat dan meningkatkan kompetensi mereka baik dari segi pemahaman teori maupun dari segi keterampilan perawat.

Suasana yang kondusif dan nyaman selama pelatihan juga mendukung keberhasilan pelatihan yang berhubungan positif terhadap peningkatan kinerja perawat. Hal yang tak kalah penting adalah kesiapan dari peserta pelatihan itu sendiri dalam hal ini adalah perawat pelaksana di ruang bedah RSUD Sekayu yang siap dalam menerima materi pelatihan sehingga materi yang diberikan dapat diserap dengan baik dan hal tersebut berhubungan positif terhadap kinerja perawat menjadi lebih baik setelah mengikuti pelatihan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori pelatihan menurut (Widodo, 2015) yang mengatakan bahwa “pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan-keterampilan tertentu”. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firstianty Wahyuhening Fibriany (2019) yang menyatakan bahwa “pelatihan kepatuhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta”.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang bedah sentral Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. Hubungan antar variabel supervisi dengan kinerja ini dapat dilihat dari indikator butir pertanyaan keempat pada variabel supervisi yaitu “Kepala ruangan mengawasi atau mengendalikan pendayagunaan sumber daya (seperti peralatan perawatan, obat-obatan secara efektif dan efisien)” yang memiliki skor nilai rata-rata 4,40 (Sangat Baik) dan berhubungan dengan butir pertanyaan kedelapan pada variabel kinerja yaitu “Saudara mengevaluasi dan menyesuaikan rencana keperawatan sesuai kebutuhan pasien” yang memiliki skor nilai rata-rata sebesar 4,46 (Sangat Baik). Hal ini mengindikasikan bahwa kepala ruangan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya seperti peralatan perawatan, obat-obatan, dan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien yang membuat peningkatan kinerja pada perawat pelaksana.

Supervisi kepala ruangan juga memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk menyampaikan ide-ide maupun gagasan yang ada dalam setiap individu perawat pelaksana sehingga perawat menjadi lebih aktif dan kreatif dalam mengutarakan gagasan mereka dalam rangka peningkatan kinerja. Suasana yang kondusif dan lingkungan yang nyaman untuk bekerja juga diciptakan oleh supervisi kepala ruangan sehingga menunjang kinerja perawat. Pemberian sanksi yang tegas dan pemberian penghargaan yang layak juga menunjang kinerja perawat pelaksana di Ruang Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. Selain itu faktor lain yang mendukung hubungan positif antara supervisi dengan kinerja perawat diantaranya adalah

kepala ruangan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik dalam bidang keperawatan membuat suasana dalam lingkungan kerja menjadi lebih terkendali yang berujung pada peningkatan kinerja perawat pelaksana.

Hasil dari variabel supervisi dalam penelitian ini sejalan dengan teori supervisi menurut (Arwani, 2005) yang menyatakan bahwa “Kegiatan supervisi mengusahakan seoptimal mungkin kondisi kerja yang kondusif dan nyaman yang mencakup lingkungan fisik, atmosfer kerja, dan jumlah sumber-sumber yang dibutuhkan untuk memudahkan pelaksanaan tugas”. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komariah Abdullah dkk (2014) yang menyatakan bahwa “Terdapat hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam pencegahan infeksi nosokomial.”.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka berikut ini disajikan simpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

Pelatihan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang bedah sentral Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada perawat membantu dalam peningkatan kinerja perawat itu sendiri.

Supervisi kepala ruangan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang bedah sentral Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi dari kepala ruangan memiliki peran dalam meningkatkan kinerja perawat.

6. REFERENSI

- Arwani. 2006. Manajemen Bangsal Keperawatan. Jakarta: EGC.
- Atik Badi'ah, dkk. 2009. Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008. Yogyakarta: Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan Volume 12 Halaman 74-82.
- Firstianty Wahyuning F. 2019. Analisis Hubungan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Jakarta: Cakrawala Jurnal Humaniora Volume 19.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Komariah Abdullah, dkk. 2014. Hubungan Pengetahuan, Motivasi, dan Supervisi dengan Kinerja Pencegahan Infeksi Nosokomial di RSUD Haji Makassar. Makassar: Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
- Nazvia N, Sri Andarini, Mulyatim K. 2014. Hubungan antara Faktor Supervisi dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Discharge Planning di RSUD Gambiran Kota Kediri. Malang: Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Brawijaya.
- Nike Rika R. 2012. Relasi Gender dalam Tugas-Tugas Keperawatan di Rumah Sakit Puri Husada. Sleman: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

- Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. 2018. Profil RSUD Sekayu Musi Banyuasin. Musi Banyuasin
- Viara Manoppo, Lotje K, Rita T. 2017. Hubungan Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado. Manado: Magister Jurnal EMBA Volume 5 Halaman 2819-2828.
- Widodo S, Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Moekijat T. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan. Cetakan Ke-6. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Priyatno, Duwi. 2010. Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta: BPF
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh Belas. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Widayanto, Haryati, Handiyani. 2013. Pengaruh Pelatihan Supervisi Terhadap Penerapan Supervisi Klinik Kepala Ruang Dan Peningkatan Kualitas Tindakan Perawatan Muka Di RSPKU Muhammadiyah Temanggung: Study Kepala Ruang. Vrosiding Konferensi Nasional PPNI Jawa Tengah.
- Harahap. 2016. Pengaruh Pelatihan Supervisi Terhadap Kinerja First Manager Pada Universitas X. Study Pada Fisrt Manager di Universitas X. Jurnal Psikologi.
- Majid, Sani. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Supervisi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK.II Pelamonia Makassar: Study Pada Perawat Pelaksana Pada Ruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK.II Pelamonia Makassar. Jurnal Mirrai Management.
- Arwani. 2006. Manajemen Bangsal Keperawatan. Jakarta: EGC.

ANALISIS KOMPARATIF KINERJA KEUANGAN ANTARA BANK BUMN DENGAN BANK SWASTA

Nana Dwi Amanda Putri¹; Andrian Noviardy²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
nanadwi456@gmail.com¹ ; andrian.noviardy@binadarma.ac.id²

Abstract

This study aims to analyze the comparison of financial performance between bumn bank and private bank (BRI and BCA) in the Indonesian stock market by using a loan to deposit ratio, return on asses, return on equity, operational income operating expenses and capital adequacy ratio. The population of this study consisted of 2 companies, namely PT Bank Rakyat Indonesia Tbk and PT Bank Central AsiaTbk in the 2014-2018. This study uses secondary data from the financial statements of PT Bank Rakyat Indonesia Tbk and PT Bank Central Asia Tbk. The research method used is quantitative descriptive, which refers to comparative analysis using a loan to deposit ratio, return on assets, return on equity, operating expenses operating income and capital adequacy ratio. The results of the analysis of this study indicate that there are differences in financial performance between PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk and PT. Central Bank Asia Tbk.

Keywords : Loan to Deposit Ratio (LDR), Return on Assets (ROA),Return on Equity (ROE), Operating Expenses Operating income (BOPO), Capital Adequacy Ratio (CAR).

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki kekayaan alam yang melimpah dimata dunia dan memiliki potensi untuk menjadikan negara ini sebagai Negara yang maju dan makmur, tetapi banyak faktor-faktor penghambat kemajuan tersebut, salah satunya adalah faktor kondisi keuangan yang sampai saat ini merupakan masalah yang membutuhkan perhatian khusus karena lembaga keuangan saat ini memegang peranan penting dalam kelangsungan perekonomian Indonesia. Salah satu lembaga keuangan atau perusahaan yang bergerak dibidang keuangan adalah bank.

Tabel 1

Daftar Tabel 11 Bank Terbesar di Indonesia Per Juli 2018

No	Nama Bank	Total asset (dalam triliun) July 2018
1	PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk	1.086,49
2	PT. Bank Mandiri Tbk	993,09
3	PT. Bank Central Asia Tbk	784,19
4	PT. Bank Negara Indonesia Tbk	673,84

5	PT. Bank Tabungan Negara Tbk	264,81
6	PT. Bank CIMB Niaga Tbk	258,58
7	PT. Bank Panin Tbk	190,27
8	PT OCBC NISP Tbk	162,07
9	PT. Bank Danamon Indonesia Tbk	154,23
10	PT. Bank Permata	156,8
11	PT. Maybank Indonesia Tbk	153,06
	TOTAL	4,877,13

Sumber : Bank Indonesia

Dari 11 bank diatas termasuk bank terbesar di Indonesia berdasarkan total asset, penulis mengambil dua bank terbesar di Indonesia, mewakili Bank Milik Pemerintah (BUMN) dan Bank Milik Swasta. dimana bank rakyat indonesia menempati peringkat pertama sebagai bank milik pemerintah dan bank central asia menempati peringkat pertama sebagai bank milik swasta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa kinerja Bank Rakyat Indonesia dibandingkan dengan Bank Central Asia dengan cara yaitu menghitung Loan to deposit ratio (LDR), Return on Asset (ROA) ,Return on Equity(ROE), Beban operasional pendapatan operasional (BOPO) serta Capital Adequacy Ratio (CAR).

KAJIAN LITERATUR

Faktor utama dalam menganalisis laporan keuangan adalah dengan menggunakan rasio Keuangan. Faktor-faktor tersebut diketahui perkembangannya dengan menganalisis dan menginterpretasikan Laporan keuangan dengan menggunakan metode yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Prastowo,2015). Berikut Merupakan Rasio yang digunakan untuk Membandingkan Kinerja Perbankan :

Rasio Likuiditas

“Rasio Likuiditas adalah rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban atau membayar utang jangka pendeknya. Rasio inilah yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa likuidnya suatu perusahaan. Salah satu indikator untuk mengetahui tingkat likuiditas suatu bank dapat menggunakan loan to deposit ratio (LDR), LDR adalah rasio antara seluruh jumlah kredit yang diberikan bank dengan dana yang diterima oleh bank”. Berikut merupakan rumus untuk menghitung LDR :

$$\text{LDR} = \frac{\text{Jumlah kredit yang diberikan}}{\text{Total Dana yang diterima}} \times 100\%$$

Rasio rentabilitas

“Rentabilitas suatu perusahaan menunjukkan perbandingan antara dengan aktiva atau modal yang menghasilkan laba tersebut. Dengan kata lain, rentabilitas merupakan kemampuan suatu perusahaan untuk menghasilkan laba dalam periode tertentu. Rentabilitas adalah rasio yang mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan pada tingkat penjualan, asset, dan modal saham tertentu. (Mamduh, M. Hanafi, 2008: 83)”. Berikut merupakan rasio rentabilitas yang dipakai untuk mengukur kinerja perbankan :

Return On assets (ROA)

merupakan Rasio Yang menunjukkan hasil atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan (Kasmir, 2014 : 201) . “Dalam ROA, Laba yang diukur berupa laba kotor sebelum bunga dan pajak (EBIT) dari aktiva yang dipakai. Semakin besar ROA maka kondisi perusahaan Semakin baik”. Berikut Merupakan Rumus ROA :

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih setelah pajak}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

Return On Equity (ROE)

Yaitu membandingkan laba bersih setelah pajak dan ekuitas yang telah diinvestasikan pemegang saham perusahaan (Van Horne, 2005:225). “Rasio ini menunjukkan daya untuk menghasilkan laba atas investasi berdasarkan nilai buku para pemegang saham, dan sering sekali digunakan dalam membandingkan dua atau lebih perusahaan atas peluang investasi yang baik dan manajemen biaya yang efektif”. Berikut merupakan rumus ROE :

$$ROE = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Ekuitas}} \times 100\%$$

BOPO (Biaya Operasional Pendapatan Operasional)

“Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur mengukur tingkat efisiensi dan kemampuan bank dalam melakukan tingkat operasinya. (Rivai, Veithzal. 2013 :131)”. “Biaya Operasional merupakan total dari semua biaya yang berhubungan langsung dengan kegiatan operasional, Pendapatan Operasional merupakan total dari pendapatan hasil kegiatan operasional”. Berikut merupakan rumus BOPO :

$$BOPO = \frac{\text{Biaya Operasional}}{\text{Pendapatan Operasional}} \times 100\%$$

Rasio Capital

Rasio Capital merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan bank dalam memenuhi kewajiban-kewajiban jika terjadi likuiditas. Salah satu Rasio Capital yang digunakan untuk mengukur kemampuan bank adalah :

CAR (capital adequacy ratio)

Capital Adequacy Ratio merupakan salah satu rasio keuangan perbankan yang digunakan untuk menilai kinerja fundamental. “CAR adalah Rasio kecukupan modal yang menunjukkan kemampuan perbankan dalam menyediakan dana yang digunakan untuk mengatasi kemungkinan Resiko kerugian pada bank”. Berikut merupakan Rumus CAR :

$$CAR = \frac{\text{Modal}}{\text{ATMR}} \times 100\%$$

3. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perbankan yang bersangkutan dengan menggunakan akses internet ke website www.bi.go.id (BI) dan www.idx.co.id (BEI) yang relevan.

Objek Penelitian

Objek yang diteliti yaitu Rasio Keuangan, Laporan keuangan Bank BRI dan Bank BCA yang terdapat di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2018.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data sekunder. “Data Sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2015)”. data sekunder yang ada dalam penelitian ini adalah laporan keuangan, laporan neraca, laporan laba rugi periode 2014- 2018 yang ada di Bursa Efek Indonesia.

Teknik Pengumpulan Data

“Menurut Sugiono (2009) pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai macam setting. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data perbankan (perusahaan) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti”. Dalam hal ini data berupa laporan keuangan Bank BRI dan Bank BCA periode 2014-2018.

Teknik Analisis Data

“Teknik analisis yang dilakukan penulis dalam penelitian ini merupakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan suatu peristiwa dan kejadian secara faktual, sistematis dan akurat”. Sedangkan Analisis kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka. Teknik analisis deskriptif kuantitatif ini mengacu pada studi komparatif (membandingkan) kinerja bank BRI dan bank BCA, dengan cara:

Menghitung Loan to deposit ratio (LDR)

Menghitung Return on assets (ROA)

Menghitung Return on equity (ROE)

Menghitung Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO)

Menghitung Capital adequacy ratio (CAR)

Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian Independent Sample T-Test. “Independent Sample T-Test bertujuan untuk menganalisis perbedaan rata-rata dua kelompok yang tidak berhubungan satu sama lain. Statistik ini tergolong statistik parametrik yang membutuhkan persyaratan data harus berdistribusi normal serta berskala interval dan rasio (Azuar Juliandi, 2014 : 188)”. Berikut merupakan rumus independent Sample T- Test (Fauzi, Foo, Basyith : 2017) :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

$$df = n - 1$$

Apabila :

1. $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel} \rightarrow$ Berbeda secara signifikan (Ho ditolak dan Ha diterima)
 2. $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel} \rightarrow$ Tidak berbeda secara signifikan (Ho diterima dan Ha ditolak).
1. Ho : Tidak terdapat perbedaan antara kinerja keuangan bank BRI dengan BCA
 2. Ha : Terdapat perbedaan antara kinerja keuangan Bank BRI dengan bank BCA

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2

Hasil Perhitungan LDR
 Tahun 2014-2018

Keterangan	Tahun (%)					Rata-rata
	2014	2015	2016	2017	2018	
BRI	79.55	84.37	85.28	85.47	86.84	84.382
BCA	75.94	79.94	76.72	77.99	83.1	78.738

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan hasil perhitungan rasio LDR bank BRI mengalami kenaikan tiap tahunnya (2014-2018). sedangkan bank BCA mengalami penurunan sebesar 3,22% ditahun 2016 dan kembali naik pada tahun 2017 dengan 2018. Batas Minimum LDR yang ditetapkan Bank Indonesia adalah sebesar 80%. Semakin besar LDR maka semakin tidak bagusnya likuiditas bank, karena hal ini menunjukkan kredit yang diberikan perbankan tidak mampu diimbangi dengan modal yang dimilikinya

Tabel 3

Hasil uji beda rata-rata variabel LDR tahun 2014-2018

Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
LDR Bank BRI	5	84.382	2.63	1.1763
LDR Bank BCA	5	78.738	2.869	1.2832

Sumber : Data diolah dari spss

Tabel 3 menunjukkan bahwa mean LDR Bank BRI nilainya 84.382 dimana lebih tinggi dari LDR Bank BCA yaitu 78.738. untuk mengetahui seberapa besar perbedaan LDR Bank BRI dengan Bank BCA dapat dilihat pada table 4.10 berikut ini .

Tabel 4

Independent sampel t-test tahun 2014-2018

Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means

		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
LDR	Equal variance assumed	0.26	0.666	3.242	8	0.012	5.644	1.741	1.6297	9.6583	
	Equal variance not assumed			3.242	7.94	0.012	5.644	1.741	1.6245	9.6635	

Sumber : Data diolah dari SPSS

Tabel 4 menjelaskan bahwa besarnya perbedaan rata-rata atau mean kedua kelompok ditunjukkan pada kolom mean difference, yaitu 5.6440 karena bernilai positif, maka berarti LDR Bank BRI memiliki mean lebih tinggi dari LDR Bank BCA.

Tabel 5
 Hasil Perhitungan ROA
 Tahun 2014-2018

Keterangan	Tahun (%)					rata-rata
	2014	2015	2016	2017	2018	
BRI	3.02	2.89	2.61	2.57	2.49	2.716
BCA	2.98	3.03	3.04	3.1	3.13	3.056

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan hasil perhitungan ROA untuk 5 tahun terakhir (tahun 2014-2018) menunjukkan bahwa ROA Bank BRI mengalami penurunan tiap tahunnya karena adanya penurunan laba bersih sebelum pajak sedangkan ROA Bank BCA mengalami peningkatan tiap tahunnya karena adanya peningkatan laba bersih sebelum pajak.

Tabel 6
 Hasil Uji Beda Rata-Rata Variabel ROA tahun 2014-2015

Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
----------	---	------	----------------	-----------------

ROA	Bank BRI	5	2.716	0.227	0.1016
	Bank BCA	5	3.056	0.059	0.0266

Sumber : data diolah dari spss

Dari tabel 6 menunjukkan Mean atau rata-rata tiap kelompok, yaitu pada ROA Bank BRI Nilainya 2.716 dimana lebih rendah dari ROA Bank BCA yaitu 3.056. Untuk mengetahui seberapa besar perbedaan ROA BRI dengan BCA dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7
 Independent Sampel t-test ROA TAHUN 2014-2015

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2- tailed)	Mean Differenc e	Std. Error Differenc e	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper	
ROA	Equal variances assumed	15.642	0.004	-3.239	8	0.012	-0.34	0.105	-0.582	0.0979
	Equal variances not assumed			-3.239	4.545	0.026	-0.34	0.105	-0.618	0.0618

Sumber :Data diolah dari spss

Pada tabel 7 diketahui besarnya perbedaan rata-rata atau Mean kedua kelompok ditunjukkan pada kolom Mean Difference, yaitu -3400 karena bernilai negati, maka ROA BRI memiliki mean lebih rendah dari ROA BCA.

Tabel 8
 Hasil Perhitungan ROE
 Tahun 2014-2018

Keterangan	Tahun (%)	rata-
------------	-----------	-------

	2014	2015	2016	2017	2018	rata
BRI	0.24	0.22	0.17	0.17	0.17	0.194
BCA	0.21	0.22	0.18	0.17	0.17	0.19

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan hasil perhitungan ROE untuk 5 tahun terakhir (2014-2018) yang menunjukkan bahwa ROE Bank BRI dan Bank BCA mengalami fluktuasi. Diketahui bahwa Semakin tinggi ROE semakin tinggi pula nilai perusahaan. Rasio ini diperlukan bagi pihak eksternal terutama para investor untuk menilai berapa laba yang dihasilkan dari setiap modal yang ditanam.

Tabel 9
Hasil Uji Beda Rata-Rata Variabel ROE tahun 2014-2015

Group Statistics					
Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
ROE	Bank BRI	5	0.194	0.034	0.015
	Bank BCA	5	0.19	0.024	0.011

Sumber : Data diolah dari spss

Tabel 9 menjelaskan bahwa Mean atau rata-rata ROE Bank BRI nilainya .01940 dimana lebih tinggi dari ROE Bank BCA yaitu .190. untuk mengetahui seberapa besar perbedaan ROE Bank BRI dengan Bank BCA dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10
Independent Sampel t-test ROE TAHUN 2014-2015

Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper

ROE	Equal variance assumed	2.704	0.139	0.218	8	0.833	0.004	0.018	-0.038	0.0463
	Equal variance not assumed			0.218	7.148	0.833	0.004	0.018	-0.039	0.0472

Sumber : data diolah dari spss

Pada tabel 10 diketahui besarnya perbedaan rata-rata atau Mean kedua kelompok ditunjukkan pada kolom Mean Difference, yaitu .0183 karena bernilai positif, maka ROE BRI memiliki mean lebih tinggi dari ROA BCA.

Tabel 11
 Hasil Perhitungan BOPO
 Tahun 2014-2018

Keterangan	Tahun (%)					rata-rata
	2014	2015	2016	2017	2018	
BRI	60.46	60.64	59.04	59.37	60.17	59.936
BCA	57.63	57.79	54.58	55.32	54.65	55.994

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan hasil perhitungan dari BOPO, menunjukkan bahwa BOPO bank BCA lebih baik dari BOPO bank BRI. Hal ini dikarenakan BOPO bank BCA nilainya lebih kecil dari pada BOPO bank BRI.

Tabel 12
 Hasil Uji Beda Rata-Rata Variabel BOPO tahun 2014-2015

kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
BOPO	Bank BRI	5	59.94	0.698	0.312
	Bank BCA	5	55.99	1.594	0.713

Sumber : data diolah dari spss

Tabel 12 menunjukkan bahwa Mean atau rata-rata BOPO Bank BRI yaitu 59.9360 dimana lebih tinggi dari BOPO BCA yaitu 55.9940 untuk mengetahui seberapa besar Perbedaan BOPO Bank BRI dengan Bank BCA dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13
 Independent Sampel t-test BOPO TAHUN 2014-2015
 Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
BOPO	Equal variances assumed	12.71	0.007	5.066	8	0.001	3.942	0.778	2.1476	5.7364
	Equal variances not assumed			5.066	5.479	0.003	3.942	0.778	1.9932	5.8908

Sumber : data diolah dari spss

Pada tabel 13 diketahui besarnya perbedaan rata-rata atau Mean kedua kelompok ditunjukkan pada kolom Mean Difference, yaitu 3.94200 karena bernilai positif, maka BOPO BRI memiliki mean lebih tinggi dari BOPO BCA.

Tabel 14
 Hasil Perhitungan CAR
 Tahun 2014-2018

Keterangan	Tahun (%)					rata-rata
	2014	2015	2016	2017	2018	
BRI	18.3	20.58	22.9	22.95	21.2	21.186
BCA	16.85	18.65	21.89	23.06	23.38	20.766

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai CAR pada bank BRI dan bank BCA tahun 2014-2018 mengalami peningkatan yang disebabkan karena adanya peningkatan modal sendiri.

Tabel 15

Hasil Uji Beda Rata-Rata Variabel CAR tahun 2014-2015

	Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
CAR	Bank BRI	5	21.19	1.92	0.859
	Bank BCA	5	20.77	2.88	1.288

Sumber : data diolah dari spss

Tabel 15 menunjukkan bahwa Mean atau rata-rata CAR Bank BRI yaitu 21.186 dimana lebih tinggi dari CAR BCA yaitu 20.766. untuk mengetahui seberapa besar Perbedaan CAR Bank BRI dengan Bank BCA dapat dilihat padatable berikut.

Tabel 16

Independent Sampel t-test CAR TAHUN 2014-2015

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
CAR	Equal variances assumed	2.28	0.169	0.271	8	0.793	0.42	1.548	-3.149	3.989

Equal variance s not assumed	0.27 1	6.96 9	0.794	0.42	1.548	- 3.243	4.083 4
---------------------------------------	-----------	-----------	-------	------	-------	------------	------------

Sumber : data diolah dari spss

Pada tabel 16 diketahui besarnya perbedaan rata-rata atau Mean kedua kelompok ditunjukkan pada kolom Mean Difference, yaitu .4200 karena bernilai positif, maka CAR BRI memiliki mean lebih tinggi dari CAR BCA.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perbandingan rata-rata kinerja keuangan BRI dengan BCA tahun 2014-2018, bahwa Loan to deposit ratio (LDR) bank BCA lebih baik dari bank BRI. Hal ini dikarenakan LDR bank BCA dibawah 80% dan batas minimum LDR yang ditetapkan Bank Indonesia adalah sebesar 80%. Semakin besar LDR maka semakin tidak bagusnya likuiditas bank.
2. Perbandingan rata-rata kinerja keuangan BRI dengan BCA tahun 2014-2018, bahwa return on asset (ROA) bank BCA lebih baik dari bank BRI. Hal ini dikarenakan ROA bank BCA lebih besar dari bank BRI dan batas minimum ROA yang ditetapkan oleh BI yaitu 1%. Semakin besar ROA perbankan maka bank tersebut dapat dikatakan produktif mengolah aktivitas, sehingga menghasilkan laba.
3. Perbandingan rata-rata kinerja keuangan BRI dengan BCA tahun 2014-2018, bahwa return on equity (ROE) bank BRI lebih baik dari bank BCA. Hal ini dikarenakan bank BRI menunjukkan kemampuan dalam menghasilkan laba bersih dengan menggunakan modal sendiri. Semakin tinggi nilai ROE maka semakin tinggi pula nilai perbankan.
4. Perbandingan rata-rata kinerja keuangan BRI dengan BCA tahun 2014-2018, bahwa beban operasional pendapatan operasional (BOPO) BCA lebih baik dari bank BRI. Hal ini dikarenakan BOPO BCA lebih kecil dari BOPO BRI. Semakin tinggi nilai BOPO, maka semakin tidak efisien manajemen bank dalam mengelolah beban operasionalnya.
5. Perbandingan rata-rata kinerja keuangan BRI dengan BCA tahun 2014-2018, bahwa capital adequacy ratio (CAR) bank BRI lebih baik dari bank BCA. Hal ini dikarenakan nilai CAR bank BRI lebih besar dari bank BCA, BI menetapkan batas minimum CAR perbankan sebesar 8%. Semakin besar CAR, maka semakin baik perbankan tersebut
6. Jika diukur dengan menggunakan spss maka perbandingan dengan nilai α (0,05), diperoleh $0,666 > 0,05$, artinya tidak ada perbedaan kinerja keuangan Bank BRI dengan Bank BCA jika diukur dengan Variabel Loan to deposit ratio (LDR).
7. Jika diukur dengan menggunakan spss maka perbandingan dengan nilai α (0,05) diperoleh $0,004 < 0,05$, artinya terdapat perbedaan kinerja keuangan Bank BRI dengan Bank BCA jika diukur dengan ROA.

8. Jika diukur dengan menggunakan spss maka perbandingan dengan nilai α (0,05) diperoleh $0,031 < 0,05$, artinya terdapat perbedaan kinerja keuangan Bank BRI dengan Bank BCA jika diukur dengan ROE.

9. Jika diukur dengan menggunakan spss maka perbandingan dengan nilai α (0,05) diperoleh $0,007 < 0,05$, artinya terdapat perbedaan kinerja keuangan Bank BRI dengan Bank BCA jika diukur dengan BOPO.

10. Jika diukur dengan menggunakan spss maka perbandingan dengan nilai α (0,05) diperoleh $0,169 > 0,05$, artinya tidak ada perbedaan kinerja keuangan Bank BRI dengan Bank BCA jika diukur dengan CAR .

6. REFERENSI

Azuar Juliandi. 2014. Metodologi penelitian Bisnis, Medan : Umsu Pers.

Fitriya Fauzi, dkk . 2018. Statistik. Depok : Rajawali Pers.

Kasmir. 2014. Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mamduh, M Hanafi. 2008. Analisa Laporan keuangan. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

Prastowo, D Dwi. 2015. Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta : STIM YKPN.

Rivai, Veitzhal . 2013. Islamic Risk Management For Islamic Bank. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Sugiono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.

Sugiono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung : Alfabeta.

Van Horne. 2005. Prinsip-prinsip manajemen keuangan, Jakarta : Salemba Empat.

www.bca.co.id diakses juli 2019

www.bi.go.id diakses juli 2019.

www.bri.co.id diakses juli 2019

www.idx.co.id diakses juli 2019

***PENGARUH KUALITAS PRODUK, CITRA MEREK DAN HARGA
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN VIVA COSMETICS DI KOTA
PALEMBANG***

1)Nazli Istiqomah dan 2)Muji Gunarto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Jalan Jendral Ahmad Yani No.12 Palembang

Email: 1)nazli_istiqomah@yahoo.com, 2)mgunarto@binadarma.ac.id

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of Product Quality, Brand Image and Price on Buying Decision of brand Viva Cosmetics in Palembang City. This research collect the research data using questionnaire and using tehnic sampling insidental. The questionnaires are distribute to 90 respondent. Research utilizes Multiple Linear Regression Test, Coefficient of Correlation, Coefficient of Determination and t Test at program SPSS version 20. The result shows that Brand Image have a influence on Buying Decision while Variable Product Quality and Brand Image partially have no influence on Buying Decision of brand Viva Cosmetics in Palembang City. The Buying Decision (Y) will be influenced by the independent variables, namely Product Quality (X1), Brand Image (X2) and Price (X3) with the value of determination coefficient (R²) of 0,372 means that Product Quality, Brand Image and Price 37,2% effects Buying Decision while the remaining 62,8% Buying Decision variable will be influenced by other variables that are not discussed in this study.

Keywords: Product Quality, Brand Image, Price, Buying Decision

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Harga terhadap Keputusan Pembelian pada merek Viva Cosmetics di Kota Palembang. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling insidental dengan jumlah responden 90 orang. Peneliti menggunakan uji regresi linier berganda dengan koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Citra Merek secara parsial berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian sedangkan Kualitas Produk dan Harga secara parsial tidak berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian pada merek Viva Cosmetics di Kota Palembang. Variabel Keputusan Pembelian (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kualitas Produk (X1), Citra Merek (X2) dan Harga (X3) dengan nilai determinasi (R²) sebesar 0,372 artinya bahwa Kualitas Produk, Citra Merek dan Harga 37,2% berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian, sedangkan sisanya 62,8% variabel Keputusan Pembelian akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kualitas Produk, Citra Merek, Harga, Keputusan Pembelian

PENDAHULUAN

“Saat ini persaingan industri perawatan kulit dan kosmetika semakin mengalami persaingan yang ketat. Dapat dilihat dari banyaknya jenis kosmetik yang beredar saat ini baik dari dalam maupun luar negeri (Ikanita, 2012). Dalam bisnis apapun, bagi bisnis yang berpotensi mengalami pertumbuhan maka pasti akan memiliki permasalahan tersendiri. Begitupun dalam industri kosmetika, permasalahan yang muncul adalah adanya pelaku bisnis yang melakukan berbagai cara yang tidak baik untuk mendapatkan untung sebanyak-banyaknya. Salah satu contohnya adalah dengan menambahkan bahan berbahaya kedalam kandungan kosmetik yang diproduksi. Kandungan bahaya yang digunakan misalnya seperti merkuri, hidroquinon, asam retinoat dan zat warna bahaya seperti rhodamine. Tingkat temuan kosmetik yang mengandung bahan berbahaya pada tahun 2011 ditemukan sebesar 0,65%, dilanjutkan pada tahun 2012 tingkat temuan mengalami penurunan menjadi 0,54%, namun kembali mengalami lonjakan pada tahun 2013 menjadi 0,74%, kemudian pada tahun berikutnya 2014 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 0,78%. Dan mengalami penurunan pada tahun 2015 tingkat temuan kosmetik yang mengandung bahan menjadi 0,60% (Data Badan BPOM, 2015). Berdasarkan temuan diatas produk kecantikan yang ditemukan menggunakan bahan berbahaya tersebut dapat menurunkan kualitas produk dari pelaku industri kosmetik itu sendiri. Menurut (Abdullahi, Farah. et al, 2011) bahwa kualitas produk berdasarkan performance memiliki beberapa komponen pengukuran, diantaranya bahan baku dalam proses pembuatan produk harus tergolong sebagai bibit unggulan. Tidak hanya mempengaruhi kualitas prouk, masalah lainnya yang timbul dari adanya tamuan kandungan berbahaya dalam kosmetik adalah menurunnya citra merek. Selain itu, faktor harga juga berperan penting untuk konsumen memberikan nilainya yang nanti akan mempengaruhi prilaku konsumen dalam memutuskan pembelian.”

“Produsen kosmetik yang dipilih dalam penelitian ini adalah produk kosmetik dari PT. Pabrik Farmasi Vita yang semenjak 1998 berubah nama menjadi PT. Vitapharmadalah salah satu perusahaan yang sudah sangat berpengalaman dalam memproduksi kosmetik. Produknya diproduksi dalam dua merek, yaitu Viva yang terbagi menjadi (Viva, Viva Queen, Viva White) dan Red-A. Studi kasus dalam penelitian ini akan dilakukan pada merek Viva Cosmetics cabang Palembang. Pemilihan ini didasarkan pada segmen produk dan sistem penjualan. Selain itu, jenis produk yang dihasilkan yang berjumlah 181 macam telah bersertifikasi halal, resmi dikeluarkan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI). Sejak tahun 1962 sistem penjualan dimulai melalui sistem penjualan dari rumah kerumah dan seiring waktu telah berkembang pesat dan memiliki cabang outlet yang tersebar di seluruh kawasan di Indonesia dan sejak lama sudah menyentuh pasar manca negara. Viva Cosmetics mempertahankan kualitas produknya untuk tetap menjadi produk unggul asli Indonesia yang terbuat dari ekstrak bahan-bahan alami dan diproduksi dengan mesin berteknologi tinggi, serta keterampilan tangan manusia tentunya akan menjadikan kesan tersendiri bagi pangsa pasarnya. Dan diperkuat dengan citra mereknya yang positif dan pembubuhan label made in Indonesia sesuai untuk daerah tropis menjadikan salah satu potensi besar Viva untuk bersaing di kalangan industri kosmetik yang semakin bersaing dan untuk merebut hati para konsumen.”

“Pada saat ini, banyaknya perusahaan kosmetik yang muncul membuat persaingan semakin ketat. Semua merek saling bersaing satu sama lain, sehingga Viva Cosmetics dirasa perlu menyesuaikan diri lagi agar bisa tetap bertahan dan memenangkan persaingan. Namun kenyataannya, saat ini Viva mengalami penurunan prestasinya. Penurunan penjualan tersebut merupakan salah satu gejala dari perpindahan merek. Hal tersebut bisa saja terjadi karena tidak terpenuhinya kebutuhan konsumen berdasarkan beberapa faktor, diantaranya kualitas produk, citra merek dan harga. Dalam beberapa temuan yang di dapat dari peneliti sebelumnya kualitas produk terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian (Situmorang, 2017 ; Wahyu dan Susi, 2012 ; Ayuniah, 2017 ; Mahmudah, 2014 ; Labiro, 2017 ; Andikarini, 2017 ; Rizky dan Donant, 2018 ; Aisyah, 2018 ; Almubarak, 2015). Dan harga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian (Wahyu dan Susi, 2012 ; Ayuniah, 2017 ; Mahmudah, 2014 ; Andikarini, 2017 ; Almubarak, 2015). Untuk hasil citra merek terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian (Situmorang, 2017 ; Ayuniah, 2017 ; Mahmudah, 2014 ; Rizky dan Donant, 2018 ; Puspitasari, 2015 ; Gunarto, 2017). Hasil yang menunjukkan kualitas produk terbukti tidak berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian (Anggraeni. et al, 2018). Untuk Harga terbukti tidak berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian (Labiro, 2017). Peneliti lain menyatakan bahwa citra merek tidak berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian (Andikarini, 2017). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Ratlan dan Tarcicius, 2015) menyatakan bahwa keputusan pembelian tidak dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh harga dan kualitas produk. Berdasarkan temuan penelitian terdahulu, masih memberikan hasil yang berbeda-beda, perbedaan hasil temuan tersebut dapat dijadikan acuan untuk bahan penelitian. Maka dari itu peneliti akan melakukan penelitian mengenai: Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada Merek Viva Cosmetics di Kota Palembang.”

TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas Produk

Kualitas produk menunjukkan tinggi rendahnya kemampuan produk dalam memperlihatkan keunggulannya yang mencakup kekuatan, kemudahan dalam pengemasan, keandalan dan kemajuan, daya tahan produk, reparasi produk atau termasuk kategori lainnya (Kotler dan Armstrong, 2004).

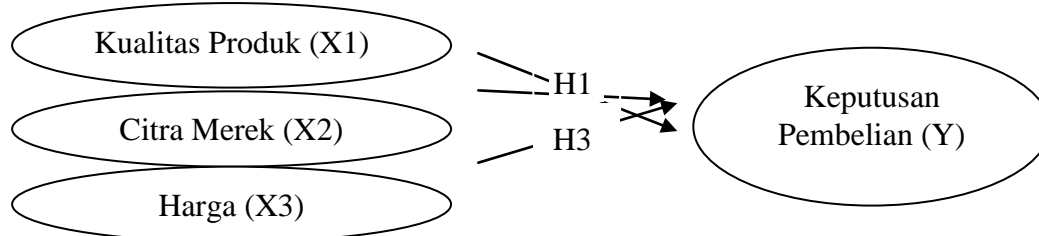
Citra Merek

“Menurut (Aaker dalam Bibby, 2009) mengemukakan bahwa citra merek merupakan seperangkat asosiasi yang cenderung dipergunakan dalam menyusun beberapa cara yang berarti, asosiasi dan citra yang cukup mewakili padangan realitas subjektif dan tidak menunjukkan cerminan objektif.”

Penetapan Harga

Menurut (Kotler dan Armstrong, 2001) Dalam menentukan harga suatu produk sebaiknya dilakukan sesuai pada tujuan apa yang dikehendaki perusahaan dalam pemasaran produknya, kemudian penentuan harga yang akan ditentukan perusahaan akan mengacu pada beberapa pertimbangan perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Berdasarkan teori yang ada, 2019

Hipotesis

Diduga Kualitas Produk berpengaruh pada Keputusan Pembelian

Diduga Citra Merek berpengaruh pada Keputusan Pembelian

Diduga Harga berpengaruh pada Keputusan Pembelian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey, dimana penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan deretan pernyataan yang diajukan langsung pada responden yang telah diambil sampel dari jumlah populasi yang banyak dengan cara membagikan kuesioner yang pada dasarnya merupakan alat yang pokok dalam pengumpulan data.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh konsumen yang sudah menggunakan atau yang telah membeli produk Viva Cosmetics di Kota Palembang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 Responden yang diambil dengan menggunakan nonprobability sampling (Hurriyati dan Gunarto, 2019).

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

“Untuk lebih meyakinkan instrumen penelitian yang dipakai, dapat berfungsi sebagaimana harapan peneliti, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan melakukan uji coba kuesioner kepada 20 Orang Responden. Hasil pengujian validitas memperlihatkan bahwa nilai r-hitung setiap pernyataan lebih besar dibanding nilai r-tabel, maka pernyataan variabel Kualitas Produk, Citra Merek, Harga dan Keputusan Pembelian mendapatkan hasil yang valid dan layak untuk dijadikan alat pengukur masing-masing variabel penelitian. Berikut hasil Uji Reliabilitasnya:”

Variabel	Cronbach's Alpha	><	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kualitas Produk (X1)	,838	>	,60	Reliabel
Citra Merek (X2)	,898	>	,60	
Harga (X3)	,666	>	,60	
Keputusan Pembelian (Y)	,889	>	,60	

Sumber : Data yang dikelola dari Uji SPSS 20

Didapat nilai dari Cronbach's Alpha keempat variabel lebih besar (>) dari 0,60 sehingga dari keempat variabel diatas, pernyataan yang digunakan cukup reliabel dan layak untuk dipakai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

“Dalam upaya untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi berganda. Analisis ini merupakan perluasan dari analisis regresi linear sederhana, Analisis Regresi Linear berganda merupakan analisis dari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang dinyatakan dengan persamaan linear, dengan tujuan membuat prediksi tentang besarnya nilai Y berdasarkan nilai X tertentu (Gunarto, 2019). Jadi, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh, kualitas produk, citra merek, dan harga sebagai variabel bebas terhadap keputusan pembelian sebagai variabel terikat.”

Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,610a	,372	,350	5,118

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber Data: Hasil Uji SPSS 20

Di dapatkan nilai R sebesar 0,610, hasil ini membuktikan bahwa dari keempat variabel yang diteliti dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat antara variabelnya.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,610a	,372	,350	5,118

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber Data: Hasil Uji SPSS 20

Berdasarkan hasil table diatas diperoleh bahwa variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat) sebesar 37,2% sedangkan sisannya ada 62,8% yang juga mempengaruhi keputusan pembelian akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti.

Hasil Uji t

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	4,588	4,686	,979	,330
	X1	,148	,141	,112	1,049
	X2	,612	,114	,548	5,383
	X3	-,033	,142	-,021	,817

a. Dependen Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan Program SPSS Versi 20

Berdasarkan pengujian t diatas, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Kualitas Produk (X1) terhadap Keputusan Pembelian (Y) Variabel Kualitas Produk diperoleh dari thitung sebesar 1,049.

Citra Merek (X2) terhadap Keputusan Pembelian (Y) Variabel Citra Merek diperoleh dari thitung sebesar 5,383.

Harga (X3) terhadap Keputusan Pembelian (Y) Variabel Harga diperoleh dari thitung sebesar - 0,232.

Pembahasan

“Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS Versi 20 diatas diperoleh hasil bahwa Kualitas Produk (X1) dengan nilai thitung sebesar 1,049 dengan probabilitas sebesar 0,297, ($0,297 > 0,05$) jadi dapat dikatakan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian produk Viva Cosmetics di Kota Palembang. Didapatkan bahwa kualitas produk bukan menjadi alasan utama bagi konsumen Viva Cosmetics untuk tetap menggunakan produk Viva, seperti yang kita ketahui Produk Viva adalah produk kosmetik lokal legendaris sejak tahun 1962, yang kemudian disusul dengan kemunculan produk kosmetik lokal lainnya seperti Martha Tilaar, Mustika Ratu, Wardah dan lain-lain, artinya produk kosmetik lokal pertama yang paling dikenal adalah Viva sebagai pencetus produk kosmetik, yang produknya secara turun-temurun sudah diwariskan wanita Indonesia ke lingkungan terdekatnya seperti Ibu kepada anaknya, teman kepada temannya, atau orang terdekat lainnya. Dalam masa pemakaian yang cukup lama bahkan semenjak pertama memutuskan perawatan wajah, konsumen tidak merasakan dampak buruk yang terjadi pada kulitnya, artinya produk Viva sudah dirasa aman dan cocok untuk dijadikan perawatan sehari-hari konsumen Viva Cosmetics di kota Palembang tanpa ingin mengetahui lebih detail komposisi apa saja yang terdapat pada produk Viva Cosmetics, berbeda halnya ketika konsumen diperkenalkan dengan produk kosmetik merek baru, konsumen akan lebih selektif dan berhati-hati dalam memilih, lebih memperhatikan kandungan apa saja yang terdapat pada kosmetik merek baru karena khawatir kandungan produk baru ini tidak cocok dengan jenis kulit konsumen. Setiap Perusahaan kosmetik semakin berlomba-lomba mengklaim bahwa produk buatan mereka lah yang terbaik dan paling unggul, namun pada beberapa kenyataan kualitas yang dijanjikan oleh merek tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh konsumen. Beberapa konsumen yang pernah menggunakan produk yang baru tersebut mengaku bahwa tidak cocok dengan kulit wajah mereka sehingga menimbulkan iritasi kulit, terkait hal tersebut konsumen akan lebih yakin untuk lebih memilih produk kosmetik lokal yang memang sudah lama dikenal masyarakat pada umumnya. Konsumen tidak lagi memperhatikan kualitas produknya dalam memilih kosmetik tetapi lebih memilih kosmetik berdasarkan kecocokan pada masing-masing jenis kulit (Sofya, 2018). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anggraeni. et al, 2018) tentang Pengaruh Endorser, Harga dan Kualitas Produk Terhadap Perilaku Peralihan Merek (Brand Switching) Bedak Padat Maybelline di Kota

Padang. Hasil penelitian menunjukkan kualitas produk terbukti tidak berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian Bedak Maybelline di Kota Padang.”

“Variabel bebas Citra Merek (X2) diperoleh dari thitung sebesar 5,383 dengan probabilitas sebesar 0,000, ($0,000 < 0,05$) jadi dapat dikatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian pada produk Viva Cosmetics di Kota Palembang. Hal ini dapat dilihat dari minat membeli pada konsumen yang begitu tinggi terhadap produk Viva Cosmetics, walaupun banyak merek-merek lokal lainnya yang juga mengeluarkan produk-produk sejenis seperti air mawar, pembersih penyegar dan lain-lain, tetapi produk Viva tetap menjadi produk lokal pilihan utama bagi para konsumen. Produk-produk perawatan wajah yang pertama kali dikeluarkan oleh perusahaan dengan tampilan menarik, memiliki variasi yang banyak dan dengan harga yang terjangkau menjadikan Viva Cosmetics mempunyai Citra Merek yang begitu baik bagi para konsumen dan mempengaruhi keputusan pembelian para konsumen untuk memiliki produk tersebut. Citra Merek suatu produk adalah persepsi para konsumen dan keyakinan serta kepercayaan terhadap suatu produk yang melekat di benak para konsumen yang memungkinkan konsumen untuk melakukan pembelian. Menjadi penting bagi perusahaan-perusahaan untuk mengeluarkan produk yang memiliki citra yang baik di mata konsumen agar produk yang mereka keluarkan laku di pasaran (Labiro, 2017). Besarnya kepercayaan objek terhadap sumber informasi memberikan dasar penerimaan atau penolakan informasi, sumber informasi dapat berasal dari perusahaan secara langsung dan atau dari pihak-pihak lain secara tidak langsung (Gunarto, 2017). Dari hasil kuesioner yang dilakukan dengan para konsumen di lapangan penulis mendapatkan informasi bahwa para konsumen akan menjadi tertarik kepada suatu produk dan akan melakukan keputusan pembelian apabila produk tersebut memiliki citra merek yang baik dan sudah dikenal oleh banyak orang. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Situmorang, 2017) tentang Pengaruh Kualitas Produk dan Iklan Terhadap Citra Merek dan Keputusan Pembelian Produk Kecantikan Merek Pond’s pada Remaja Di Kota Pekanbaru yang menunjukkan hasil bahwa Citra Merek terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian produk Pond’s.”

Sedangkan variabel Harga (X3) diperoleh dari thitung sebesar 0,232 dengan probabilitas sebesar 0,817, ($0,817 > 0,05$) jadi dapat dikatakan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara Harga terhadap Keputusan Pembelian produk Viva Cosmetics di Kota Palembang. Tinggi atau rendahnya harga tidak mempengaruhi keputusan pembelian konsumen selama harga tersebut sesuai dengan manfaat yang akan diterima oleh konsumen. Karena jika kita perhatikan, masyarakat akan cenderung memilih membeli produk dengan harga berapapun asalkan produk tersebut sesuai dengan apa yang mereka harapkan, bahkan melampaui batas perkiraan konsumen. Jika suatu produk sudah di kenal sudah terlanjur dipercaya konsumen, maka konsumen akan rela menukarkan uang mereka untuk membayar tarif yang harus mereka berikan kepada perusahaan untuk mendapatkan produk yang mereka butuhkan. Dengan begitu, maka harga tidak akan membuat orang-orang melakukan peralihan merek ketika kebutuhan konsumen telah terpenuhi. Jika konsumen telah merasa puas akan kegunaan suatu produk, maka konsumen akan tetap mengupayakan untuk dapat memiliki produk tersebut (Anggraeni. et al, 2018), itulah kenapa harga tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen pada

Viva Cosmetics di Kota Palembang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Labiro, 2017) tentang Pengaruh Citra Merek, Harga dan Kualitas Produk pada Keputusan Pembelian Produk Purbasari Lipstik Matte. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Harga secara signifikan terbukti tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian lipstik matte Purbasari.

KESIMPULAN

Faktor Kualitas Produk tidak berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian pada Produk Viva Cosmetics di Kota Palembang. Konsumen tidak lagi memperhatikan kualitas produknya dalam memilih kosmetik tetapi lebih memilih kosmetik berdasarkan kecocokan pada masing-masing jenis kulit.

Faktor Citra Merek berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian pada Produk Viva Cosmetics di Kota Palembang. Produk-produk perawatan wajah yang pertama kali dikeluarkan oleh perusahaan dengan tampilan menarik, memiliki variasi yang banyak menjadikan Viva Cosmetics mempunyai Citra Merek yang begitu baik bagi para konsumen dan mempengaruhi keputusan pembelian konsumen untuk memiliki produk tersebut.

Faktor Harga tidak berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian pada Produk Viva Cosmetics di Kota Palembang. Tinggi atau rendahnya harga tidak mempengaruhi keputusan pembelian konsumen selama nilai penjualan tersebut dianggap konsumen masih sesuai dengan manfaat produknya yang dirasakan oleh konsumen. Karena jika kita perhatikan, masyarakat akan cenderung memilih membeli produk dengan harga berapapun selama barang yang dibeli sesuai dengan kehendak dan harapan konsumen, bahkan melampaui batas perkiraan konsumen.

REFERENSI

- Abdullahi, Farah. et al. 2011. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 18 No.03.
- Aisyah, Nurul (2018). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Wardah di Kecamatan Purwodadi Grobogan. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol 4 No 2.
- Andikarini, Destalianiko (2017). Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek dan Harga pada Keputusan Pembelian untuk Lipstik Wardah Berdasarkan Karakteristik Demografis di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol 6, No 1.
- Anggraeni. et al. 2018. Pengaruh Endorser, Harga dan Kualitas Produk Terhadap Perilaku Peralihan Merek (Brand Swtiching) Bedak Padat Maybelline di Kota Padang. *Jurnal Ecogen*, Vol 1, No 4.
- Ayuniah, Putri (2017). Analisis Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, Iklan, dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Wardah (Studi Kasus Pada Mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma yang mengambil kuliah dikampus Depok). *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol 22, No 3.
- Bibby. 2009. *Manajemen Ekuitas Merek*. Jakarta: Spektrum.
- BPOM. (2015). *Peraturan Kepala Badan Pengawasan Obat dan Makanan Republik Indonesia*.
- Ferrinadewi, Erna. 2008. *Merek dan Psikologi Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Gunarto, Muji. et al. 2017. Pengaruh Integrated Marketing Communication Terhadap Kepuasan Nasabah yang di Mediasi oleh Citra Bank Sumsel Babel. *Jurnal Forum Manajemen Indonesia (FMI 9)*, ISBN 978-602-8557-31-3.
- Gunarto, Muji dan Hurriyati, Ratih (2019), *Metode Statistika Bisnis*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ikanita, Novirina Sulistari. 2012. Analisis Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk dan Harga Terhadap Minat Beli Produk Oriflame (Studi Kasus Mahasiswi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang). Volume 1. Nomor 1.
- Labiro, Mentari. 2017. Pengaruh Citra Merek, Harga dan Kualitas Produk pada Keputusan Pembelian Produk Purbasari Lipstik Matte. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol 4, No 2.
- Kotler, Philip dan Amstrong, Gary. 2001. *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Edisi 12, Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Kotler, Philip dan Amstrong, Gary. 2004. *Manajemen Pemasaran*. Edisi 11, Jilid1. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Kotler, Philip dan Amstrong, Gary. 2006. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jilid 1, Edisi 12. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudah dan Wati (2014). Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pond's Flawless White. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol 6, No 2.
- Mubarak, Luqman (2015). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi Terhadap Keputusan Konsumen (Studi Kasus Pada Konsumen Wardah Cosmetics di Wardah Beauty House Yogyakarta), Vol 2.
- Puspitasari, Eva (2016). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, Citra Merek dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Klinik Kecantikan Natasha Skin Care Kudus.
- Ratlan, Pardede dan Tarcicius (2015). Pengaruh Persepsi Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen yang dimediasi Kepuasan Konsumen. *Journal of Business dan Applied Management*, Vol 10, No 1.
- Rizky dan Donant (2018). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian pada Produk Kosmetik. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol 3, No 1.
- Situmorang, Irwanty. 2017. Pengaruh Kualitas Produk dan Iklan Terhadap Citra Merek dan Keputusan Pembelian Produk Kecantikan Merek Pond's Pada Remaja di Kota Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon*, Vol 4 No 1.
- Sofya. et al. 2018. Pengaruh Endorser, Harga dan Kualitas Produk Terhadap Perilaku Peralihan Merek (Brand Swtiching) Produk Maybelline di Kota Padang. *Jurnal Ecogen*, Vol 1, No 4.
- Sugiyono. 2001. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyu dan Susi (2014). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Iklan Televisi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Merek Citra Hand and Body Lotion di Pariaman.

***PENGARUH HARGA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP
KEPUTUSAN PEMBELIAN OLEH KONSUMEN UNTUK MENGINAP DI
THE ARISTA HOTEL PALEMBANG***

Neneng Yulianti¹, Efan Elpanso²

¹Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email : Nenengyuliantiyy@gmail.com, efan.elpanso@binadarma.ac.id

Jalan Jendral Ahmad Yani No. 12 Palembang

Abstrak

Sektor Industri Pariwisata merupakan salah satu sektor yang banyak menghasilkan pendapatan bagi Negara. Sektor pariwisata juga merupakan sumber devisa yang cukup besar. Hal ini disebabkan antara lain oleh karena semakin giatnya kegiatan penggalakan pariwisata. Untuk itu, pemerintah terus berupaya memperbaiki sarana dan prasarana yang ada serta meningkatkan mutu dan kelancaran pelayanan guna pengembangan pariwisata yang lebih baik lagi. Untuk mendukung keberhasilan sektor pariwisata ini diperlukan berbagai sarana salah satunya adalah Hotel. Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Konsumen Menginap di The Arista Hotel Palembang dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah tamu yang menginap di The Arista Hotel Palembang. Jumlah sampel sebanyak 97 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan dan harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen, hal ini dapat dilihat dari uji F yaitu $F_{hitung} 77,417$ dan $F_{tabel} 3,09$ ($77,417 > 3,09$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dengan masing-masing variabel dengan uji t yaitu X_1 (harga) $t_{hitung} 3,170$ dan $t_{tabel} 1,661$ ($3,170 > 1,661$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 kemudian X_2 (Kualitas Pelayanan) $t_{hitung} 7,804$ dan $t_{tabel} 1,661$ ($7,804 > 1,661$) dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa harga kualitas pelayanan memiliki kontribusi yang sangat penting dalam hal yang mempengaruhi keputusan pembelian oleh konsumen untuk menginap di The Arista Hotel Palembang.

Kata kunci : Harga, Kualitas Pelayanan, Keputusan Pembelian

Abstract

The Tourism Industry Sector is one sector that generates income for the country. The tourism sector is also a significant source of foreign exchange. This has caused partly because of the increasingly active activity of promoting tourism. To that end, the government continues to improve existing facilities and infrastructure and improve the quality and smoothness of services for better development. To support the success of this sector, hotels are needed. The Arista Hotel Palembang uses multiple linear regression analysis techniques. The study population was guests staying at The Arista Hotel Palembang. The number of samples was 97 respondents. The results showed that service quality and price were positive and significant towards consumer purchasing

decisions, this can be seen from the F test, namely Fcount 77.417 and Ftable 3.09 ($77.417 > 3.09$) with a significant level of 0.000. With each variable with the t test namely XI (price) tcount 3.170 and t table 1.661 ($3.170 > 1.661$) with a significant level of 0.002 then X2 (Quality of Service) tcount 7.804 and t table 1.661 ($7.804 > 1.661$) with a significant level of 0.000. Arista Hotel Palembang offers things related to prices offered at Arista Hotel Palembang. Keywords: Price, Service Quality, Purchasing Decision

1. PENDAHULUAN

Pemasaran jasa adalah setiap tindakan yang ditawarkan oleh salah satu pihak kepada pihak lain yang secara prinsip intangible dan tidak menyebabkan perpindahan kepemilikan apapun. (Lupiyoadi, 2006:5). Pemasaran jasa merupakan Pemasaran yang sifatnya tidak berwujud dan tidak bisa di retur maupun di jual dikemudian hari, jasa juga tidak dapat di simpan seperti barang dan jasa yang di produksi harus bersamaan dengan waktu, jasa tidak dapat di lihat ataupun tidak memiliki berat dan ukuran, jasa hanya dapat di rasakan oleh pemakainya dan merupakan penghubung antara oranganisasi atau perusahaan dengan para konsumen. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa adalah hotel. Hotel adalah Suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman, serta jasa penunjang lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Keuntungan yang di peroleh dari usaha perhotelan tidak hanya berasal dari penyewaan kamar hotel, tetapi dapat juga berasal dari Fasilitas tambahan yang di miliki oleh hotel tersebut, sehingga dengan adanya fasilitas tambahan ini menjadi sumber pendapatan tambahan bagi pihak hotel, dengan tersedianya berbagai fasilitas di suatu hotel maka akan ada harga yang ditawarkan dan kualitas pelayanan yang disediakan yang sangat berpengaruh pada keputusan konsumen untuk menginap di hotel tersebut atau tidak.

Menurut Kotler dan Armstrong (2010:314) harga adalah uang yang di bebaskan atas suatu produk atau jasa, atau jumlah dari nilai yang di tukar konsumen atas manfaat-manfaat karena memiliki atau menggunakan produk atau jasa tersebut. Harga yang ditawarkan oleh The Arista Hotel Palembang bermacam-macam sesuai dengan jenis-jenis kamar. Menurut kotler dan Armstrong (2002:83) kualitas pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak ke pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun, produksinya dapat dikaitkan atau tidak dikaitkan pada satu produk fisik dan merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh The Arista Hotel Palembang seperti tersedianya fasilitas Wellness center, restoran, bar, meeting and conference package room, business center dan ada jasa door man/door girl serta ada jasa bell boy, dan masih banyak lagi.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan, tingkat okupansi The Arista Hotel Palembang dalam 3 tahun terakhir masih mengalami naik turun pada tahun 2016 tingkat okupansi mencapai 70%, tahun 2017 tingkat okupansi 65%, dan tahun 2018 tingkat okupansi 75%, dari tingkat okupansi yang naik turun tersebut menunjukkan bahwa ada suatu faktor yang mempengaruhinya termasuk baik itu harga atau kualitas pelayanannya, kemudian dari hasil wawancara konsumen yang menginap di The Arista Hotel Palembang mengatakan bahwa jenis-

jenis kamar berdasarkan harga masih kurang banyak pilihannya di bandingkan dengan hotel lainnya yang sejenis. Dan sebagian konsumen yang menginap di The Arista Hotel Palembang mengatakan bahwa dalam kualitas pelayanannya masih sering terjadi miskomunikasi antara konsumen dan karyawan.

Adapun rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh harga dan kualitas pelayanan secara simultan terhadap keputusan pembelian oleh konsumen untuk menginap di The Arista Hotel Palembang, apakah terdapat pengaruh harga secara parsial terhadap keputusan pembelian oleh konsumen untuk menginap di The Arista Hotel Palembang, apakah terdapat pengaruh kualitas pelayanan secara parsial terhadap keputusan pembelian oleh konsumen untuk menginap di The Arista Hotel Palembang. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh harga dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian oleh konsumen untuk menginap di The Arista Hotel Palembang, untuk mengetahui pengaruh harga terhadap keputusan pembelian oleh konsumen untuk menginap di The Arista Hotel Palembang, untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian oleh konsumen untuk menginap di The Arista Hotel Palembang.

2. KAJIAN LITERATUR

Pemasaran jasa

“Pemasaran jasa adalah setiap tindakan yang ditawarkan oleh salah satu pihak kepada pihak lain yang secara prinsip intangible dan tidak menyebabkan perpindahan kepemilikan apapun. Lupiyoadi (2006:5). Selain itu definisi lain dikemukakan oleh Daryanto (2011:236) Pemasaran jasa merupakan janji-janji yang di buat kepada pelanggan dan harus dijaga, kerangka kerja strategis diketahui sebagai service triangle yang memperkuat pentingnya orang dalam perusahaan dalam membuat janji mereka dan sukses dalam membangun customer relationship.”

Harga

“Menurut Kotler dan Armstrong (2010:314) harga adalah uang yang di bebaskan atas suatu produk atau jasa, atau jumlah dari nilai yang di tukar konsumen atas manfaat-manfaat karena memiliki atau menggunakan produk atau jasa tersebut. Sedangkan menurut Tjiptono (2007 :151) Harga adalah satuan moneter atau ukuran lainnya (termasuk barang dan jasa) yang ditukarkan agar memperoleh hak kepemilikan atau penggunaan suatu barang atau jasa.”

Kualitas Pelayanan

“Menurut kotler dan Armstrong (2002:83) kualitas pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak ke pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun, produksinya dapat dikaitkan atau tidak dikaitkan pada satu produk fisik dan merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan, sedangkan menurut Menurut Tjipto (2004:22), Kualitas pelayanan merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk,jasa, manusia dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan, sehingga definisi kualitas palayanan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan

kebutuhan dan kegiatan konsumen serta ketetapan penyampaianya dalam mengimbangi harapan konsumen.”

Keputusan Pembelian

“Keputusan pembelian adalah tahap proses keputusan dimana konsumen secara aktual melahkukan pembelian produk (kotler dan amstrong 2008:272). Selain itu definisi lain dikemukakan oleh sangadji Etta Mamang (2013 :176) keputusan pembelian adalah proses keputusan dan tindakan orang-orang yang terlihat dalam pembelian dan penggunaan produk, perilaku konsumen akhir, mereka membeli suatu produk untuk digunakan secara pribadi, bukan untuk tujuan bisnis atau dijual kembali kepada pihak lain.”

Hipotesis

Diduga bahwa harga dan kualitas pelayanan berpengaruh terhadap keputusan pembelian oleh konsumen untuk menginap di The Arista Hotel Palembang.

Diduga bahwa harga berpengaruh terhadap keputusan pembelian oleh konsumen untuk menginap di The Arista Hotel Palembang.

Diduga bahwa kualitas pelayanan berpengaruh terhadap keputusan pembelian oleh konsumen untuk menginap di The Arista Hotel Palembang.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan didalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode survey, penelitian ini dilakukan di The Arista Hotel Palembang. Disini peneliti melakukan penelitian dengan cara mendatangi langsung kantor tersebut tempat objek penelitian tersebut untuk mengumpulkan data-data pendukung penelitian ini. Disini objek penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu berlokasi di kantor The Arista Hotel Palembang yang beralamatkan di Jl. Kapt. A. Rivai, Sungai Pangeran, Ilir Tim.1, Palembang 30129, South Sumatera, Indonesia. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis yaitu kuesioner dan Studi Kepustakaan.

Untuk populasi dan sampel yang dibahas didalam penelitian ini yaitu populasi dan objek yang menjadi sasaran pengamatan penulis adalah Konsumen yang menginap di The Arista Hotel Palembang berjumlah 38.817 total pax dalam satu tahun dari 142 kamar. Metode yang digunakan oleh peneliti dalam penarikan sampel yaitu dengan menggunakan metode Convenience sampling. Convenience sampling yaitu sampel yang digunakan sesuai dengan keinginan, yang bertujuan untuk memudahkan pengambilan sampel (Sugiyono 2017 : 148) disini peneliti menggunakan rumus slovin, sampel didalam penelitian ini adalah 97 orang responden. Operasional Variabel adalah cara mengukur suatu konsep dimana yang terdapat suatu variabel-variabel yang langsung mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang menyebabkan permasalahan lain yang terjadi dan variabel yang kondisinya tergantung variabel lainnya. Disini yang merupakan variabel terikat (variabel dependen) didalam penelitian ini yaitu keputusan pembelian (Y), sedangkan variabel bebas (variabel independen) di dalam penelitian ini yaitu harga dan kualitas pelayanan . Teknik analisis data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reabilitas, Analisis regresi linear berganda, Analisis koefisien korelasi, Analisis koefisien determinasi (R^2), Uji F(simultan), Uji t (Parsial).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan hasil Uji Validitas dan Realibilitas yang telah dilakukan oleh peneliti, maka di dapatkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel di dalam penelitian ini mempunyai rhitung lebih besar dari pada rtabel 0,1996 dengan sampel 97 orang konsumen yang menginap di The Arista Hotel Palembang. Dari hasil tersebut didapatkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid. Untuk hasil uji Realibilitas antara harga, kualitas pelayanan, keputusan pembelian, masing-masing memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,677, 0,831 dan 0,705. Jika dilihat dari nilai Cronbach Alpha nilai tersebut > 0,60, maka di simpulkan bahwa seluruh pernyataan reliable.l.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.508	.569		4.409	.000
	Harga	.446	.141	.250	3.170	.002
	KualtsPlyanan	1.027	.132	.615	7.804	.000

a. Dependent Variable: Keputusan

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut, didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,508 + 0,446 + 1,027 + e$$

Koefisien Korelasi

Tabel 2

Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789a	.622	.614	.33418

a. Predictors: (Constant), KualtsPlyanan, Harga

“Berdasarkan hasil dari tabel tersebut didapatkan R sebesar 0,789, jika di dibandingkan dengan pedoman memberikan nilai interpersi pada koefisien korelasi dengan interval koefisien (0,60-0,799) yang artinya tingkat hubungan kuat.”

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3

Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789a	.622	.614	.33418

a. Predictors: (Constant), KualtsPlyanan, Harga

“Berdasarkan hasil pengelolaan tabel diatas didapatkan bahwa sumbangan kontribusi dari variabel harga dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian sebesar 62,2% mempengaruhi keputusan pembelian dan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.”

Uji F (Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 4

Uji F

ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.291	2	8.646	77.417	.000b
	Residual	10.498	94	.112		
	Total	27.789	96			

a. Dependent Variable: Keputusan

b. Predictors: (Constant), KualtsPlyanan, Harga

“Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil Uji F atau simultan yang ditunjukkan dengan hasil F test dengan nilai 77,417 dengan taraf signifikan 0,000 (sig $\alpha < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen harga dan kualitas pelayanan secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap keputusan pembelian, ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.”

Uji t (Hipotesis Secara Parsial)

Tabel 5

Uji t

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.508	.569		4.409	.000
	Harga	.446	.141	.250	3.170	.002

KualtsPlyanan	1.027	.132	.615	7.804	.000
---------------	-------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Keputusan

“Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil variabel harga (X1) menunjukkan t hitung 3,170 dengan tingkat signifikan 0,002. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka batas nilai signifikansi (α) = 0,05, < tingkat signifikansi 0,002. Hal ini berarti variabel harga (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan pada taraf (α) =5% terhadap keputusan pembelian. Ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Sedangkan variabel Kualitas pelayanan (X2) menunjukkan t hitung 7,804 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka batas nilai signifikansi (α) = 0,05, < tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti variabel Kualitas pelayanan (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan pada taraf (α) =5% terhadap keputusan pembelian. Ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen untuk menginap di The Arista Hotel Palembang.

Berdasarkan hasil analisis di atas, variabel harga dan kualitas pelayanan berpengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian konsumen, dimana harga itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu jangkauan harga, kesesuaian harga, kualitas produk, daya saing harga, sedangkan kualitas pelayanan terdiri dari Tangibles (bukti langsung), Reliability (kehandalan), Responsiveness (daya tanggap), Assurance (Jaminan) dan empati. Secara statistik harga dan kualitas pelayanan berpengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian konsumen karena nilai signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,000 (sig <0,05).

Hasil ini membuktikan bahwa harga dan kualitas pelayanan merupakan faktor yang berperan penting menentukan tinggi rendahnya keputusan pembelian konsumen, ini berarti semakin baik dalam penetapan harga maka semakin tinggi pula keputusan pembelian konsumen, sebaliknya jika penetapan harga tidak sesuai maka keputusan pembelian konsumen akan menurun. Begitupun dengan kualitas pelayanan, semakin di tingkatkannya kualitas pelayanan maka keputusan pembelian akan meningkat, sebaliknya jika kualitas pelayanan menurun maka keputusan pembelianpun akan menurun. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis pertama bahwa pengaruh harga dan kualitas pelayanan secara simultan berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Hartini (2017) Yang melakukan penelitian Pengaruh kualitas pelayanan, fasilitas, harga dan lokasi terhadap keputusan konsumen untuk menginap di Hotel Sakura Palangka raya, dengan hasil penelitian bahwa ada pengaruh kualitas pelayanan, fasilitas, harga dan lokasi sangat signifikan terhadap keputusan konsumen menginap di Hotel Sakura Palangka raya.

Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian oleh Konsumen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel harga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keputusan konsumen yang melahkukan pembelian untuk menginap di The

Arista Hotel Palembang, Hal ini dibuktikan dengan perhitungan regresi di peroleh ($p=0,002<0,05$) yang dapat disimpulkan bahwa penelitian berhasil membuktikan hipotesis kedua.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri rejeki (2013) yang melakukan penelitian Pengaruh kualitas pelayanan, harga dan lokasi, terhadap keputusan konsumen dalam memilih menginap di Siantar Hotel di Pematang Siantar, dengan hasil penelitian bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel harga berpengaruh lebih dominan dibandingkan dengan kualitas pelayanan, lokasi, terhadap keputusan konsumen memilih menginap di Siantar Hotel di Pematang Siantar.

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian oleh Konsumen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kualitas pelayanan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keputusan konsumen untuk melahkukan pembelian (menginap) di The Arista Hotel Palembang, Hal ini dibuktikan dengan perhitungan regresi di peroleh ($p=0,000<0,05$) yang dapat disimpulkan bahwa penelitian berhasil membuktikan hipotesis ketiga.

Hal demikian membuktikan bahwa kualitas pelayanan memiliki pengaruh terhadap keputusan konsumen untuk melakukan pembelian, penelitian ini sejalan dengan penelitian Adi Pratama Hutomo (2012) Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap keputusan konsumen menginap di Hotel Singgasana Surabaya, dengan hasil penelitian bahwa Pengaruh kualitas pelayanan dan harga , berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian di Hotel Singgasana Surabaya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Terdapat pengaruh signifikan antar variabel harga dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian untuk menginap di The Arista Hotel Palembang. Dapat dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh nilai Fhitung 77,417 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig } a < 0,05$) dan jika menggunakan Ftabel yaitu $77,417 > Ftabel 3,09$, dengan demikian hipotesis pertama terbukti dan diterima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, variabel harga berpengaruh signifikan terhadap keputusan konsumen untuk menginap di The Arista Hotel Palembang, dapat dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung Sebesar 3,170 dan taraf signifikan sebesar 0,002 ($\text{sig} < 0,05$) dan jika menggunakan Ttabel yaitu $3,170 > Ttabel 1,661$, dengan demikian hipotesis kedua terbukti dan diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa variabel kualitas pelayanan signifikan terhadap keputusan konsumen untuk menginap di The Arista Hotel Palembang, ini dapat dilihat dari perhitungan yang telah diperoleh dari Thitung sebesar 7,804 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig } a < 0,05$) dan jika menggunakan Ttabel yaitu $7,804 > Ttabel 1,661$, dengan demikian hipotesis ketiga terbukti dan diterima.

6. Daftar Pustaka

Barjaos Ahmad, 2017. Analisis pengaruh harga, lokasi, fasilitas, dan pelayanan terhadap keputusan menginap (Stusi kasus pada Hotel Kartika Graha Malang). Skripsi Manajemen. Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.

- Efrianto Arga,2016. Pengaruh harga, lokasi, promosi dan layanan terhadap keputusan menginap di Hotel The Alana Surabaya. Skripsi Manajemen . Universitas STIESIA Surabaya.
- Fatchurohman,2011.Pengaruh harga dan kualitas layanan terhadap keputusan konsumen menginap di Hotel Kudus Permata Slawi. Skripsi Manajemen. Universitas Negeri Semarang.
- Fitriya Fauzi, Abdul Basyith & Darius Antoni, 2018.Statistik, raja grafindo persada,Depok
- Hartini Sri, 2017. Pengaruh kualitas pelayanan, fasilitas, harga dan lokasi terhadap keputusan konsumen untuk menginap di Hotel Sakura Palangka raya. Skripsi Manajemen . Universitas STIE Palangkaraya.
- Hendery,2015.Analisis Pengaruh Harga, Promosi, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Konsumen Menginap Di Bangka City Hotel Pangkal Pinanh.Skripsi Manajemen, Universitas Bangka Belitung.
- Katemung Susanti Tri Laila, Kojo Christoffee & Rumokoy S. Farlanel,2018. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Lokasi Terhadap Keputusan menginap Pada Hotel Genio Manado..Skripsi Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kotler Philip and Amstron Garry 2002. Manajemen Pemasaran. Edisi Milenium.
- Kotler Philip and Amstron Garry, 2008.Prinsip-Prinsip Pemasaran, Jilid1,Erlangga, Jakarta.
- Kotler Philip and Amstron Garry 2010. Prinsip-Prinsip Pemasaran, Jilid1, Edisi 12, Erlangga, Jakarta.
- Kotler Philip and Kevin Lane Keller 2012.Manajemen Pemasaran, Jilid 1,Indeks, Jakarta.
- Lupiyoadi Rambat, 2006. Manajemen pemasaran jasa. Jakarta : Salemba Empat
- Mabruroh, 2016. Analisis keputusan menginap di Hotel Syari'ah berdasarkan harga, kualitas pelayanan, dan lokasi pada pelanggan Hotel Syari'ah di Surakarta. Skripsi Manajemen . Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Muji gunarto & ratih hurriyati,2019.Metode statistika bisnis.Rafika aditama, Bandung.
- Rejeki Sri,2013. Pengaruh kualitas pelayanan, harga dan lokasi, terhadap keputusan konsumen dalam memilih menginap di Siantar Hotel di Pematang Siantar.Skripsi Manajemen, Universitas Program pascasarjana universitas terbuka Jakarta.
- Sugiyono, 2008 Metode penelitian dan bisnis. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.2013. Metode penelitian dan bisnis. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.2014. Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono,2017.Metode Penelitian bisnis,Bandung,Alfabeta.
- Susilo Heri, Haryono Tri andi S.E MM, dan Mukery Moh W S.Ag MM, 2018. Analisis pengaruh harga, kualitas pelayanan, promosi dan kepercayaan terhadap kepuasan konsumen dengan berkunjung sebagai variabel intervening di Hotel Amanda Hills Bandungan. Penelitian Mahasiswa dan Dosen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Pandanaran Semarang.
- Tjiptono Fandy.2014. pemasaran jasa,prinsip,penerapan dan penelitian. Yogyakarta: Alfabeta.
- Wijiatmoko Andri,2016. Analisis Pengaruh harga, Kualitas Pelayanan, Dan lokasi terhadap keputusan pembelian Hotel Syari'ah. Skripsi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

***PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN CITRA MEREK TERHADAP
KEPUTUSAN PEMBIAYAAN PT FINANSIA MULTI FINANCE CABANG
PALEMBANG UNIT KMB MOTOR***

Nicha Musiawati¹, Irwan Septayuda²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

Email: nichazulkifly13@gmail.com, irwan.septayuda@binadarma.ac.id

ABSTRACT

"The Effect of Service Quality and Brand Image on Financing Decisions of PT. Finansia Multi Finance Palembang Branch KMB Motor Unit ". This study aims to determine and measure how much influence the quality of service and brand image of financing decisions using cash funding PT. Finansia Multi Finance Palembang "Credit Plus". In this study 93 respondents were selected by selecting a sample using a random sampling technique. The type of data used in this study is primary data. Data collection techniques using a questionnaire with a Likert scale. The analytical method used is multiple linear regression method. From the t test results it is known that the service quality variable tcount is 0.392 and ttable is 1.959. So tcount service quality variable is smaller than t table or t count $0.392 < t \text{ table } 1.959$, it can be interpreted that there is no significant effect between service quality (X1) on financing decisions (Y). And the calculated brand image variable is 3,548 and the table is 1,959. So t count brand image variable is greater than t table or t table $3.548 > t \text{ table } 1.959$ can be interpreted that there is a positive and significant influence between brand image (X2) and financing decisions (Y).

Keywords: Service Quality, Brand Image, Financing Decisions.

PENDAHULUAN

Kebutuhan akan jasa pembiayaan leasing yang kini makin dirasakan baik perorangan maupun dunia usaha di Indonesia. Perusahaan pembiayaan leasing adalah sewa guna usaha untuk kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan barang dan jasa, menurut Keputusan Menteri Keuangan No. 1169/KMK.01/1991, sewa guna usaha (leasing) adalah kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan barang modal baik secara sewa guna usaha dengan hak opsi (finance lease) maupun sewa guna usaha tanpa hak opsi (operating lease) untuk digunakan oleh lessee selama jangka waktu tertentu berdasarkan di mana lessee pada akhir masa kontrak mempunyai hak opsi untuk membeli objek sewa guna usaha berdasarkan nilai sisa yang disepakati. Sebaliknya operating lease tidak mempunyai hak opsi untuk membeli objek sewa guna usaha.

Kualitas pelayanan adalah tingkat-tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Apabila pelayanan yang diterima sesuai dengan yang diharapkannya. Jadi yang dimaksud kualitas pelayanan dalam penelitian ini adalah tingkat keunggulan yang dimiliki PT. Finansia Multi Finance Cabang

Palembang dengan Brand “Kredit Plus” dalam memenuhi keinginan konsumennya. Pelayanan yang maksimal memang sangat diutamakan bagi perusahaan dari PT Finansia Multi Finance Cabang Palembang Brand “Kredit Plus”, akan tetapi untuk mendukung pelayanan maksimal PT. Finansia Multi Finance juga harus memperhatikan kebersihan kantor, kebersihan lingkungan gedung, pelayanan dengan cepat dan tepat, dan juga kerapian karyawan yang enak dipandang sehingga membuat konsumen merasa nyaman.

Walker dalam Sunyoto (2012:102) menyatakan sebuah merek adalah suatu nama, istilah, tanda atau desain atau gabungan semua yang diharapkan mengidentifikasi barang atau jasa dari seorang atau kelompok penjual. Beranggapan bahwa suatu jasa dengan citra merek yang sudah terpercaya lebih memberikan rasa aman ketika konsumen itu menggunakan jasa tersebut. PT. Finansia Multi Finance atau dikenal dengan nama “Kredit Plus” membuktikan bahwa dengan merek yang terpercaya dapat meningkatkan jasa pembiayaan dana tunai ini terhadap konsumen.

Untuk itu perlu melakukan penelitian dengan tujuan :

Untuk mengetahui apakah kualitas pelayanan berpengaruh terhadap keputusan pembiayaan dana tunai pada unit KMB motor?

Untuk mengetahui apakah citra merek berpengaruh terhadap keputusan pembiayaan dana tunai pada unit KMB motor?

Untuk mengetahui apakah kualitas pelayanan dan citra merek berpengaruh terhadap keputusan pembiayaan dana tunai unit KMB motor?

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Kualitas Pelayanan

kualitas pelayanan menurut Kotler dan Keller (2014:49) adalah keseluruhan ciri serta sifat dari produk atau pelayanan yang berpengaruh pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat. Pujawan (2010:94) mendefinisikan kualitas pelayanan sebagai hasil persepsi dan perbandingan antara harapan pelanggan dengan kinerja aktual pelayanan yang terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kualitas pelayanan, yaitu *expected service* (pengalaman yang diharapkan) dan *perceived service* (pelayanan yang diterima). Perusahaan yang memuaskan sebagian besar kebutuhan pelanggannya sepanjang waktu disebut perusahaan berkualitas.

2.2 Dimensi Dan Indikator Kualitas Pelayanan

Menurut Kotler dan Keller (2014:284) terdapat lima dimensi kualitas layanan :

Reliability (kehandalan)

Reliability didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan layanan yang dijanjikan dapat diandalkan dan akurat. Dalam arti luas, keandalan berarti bahwa perusahaan memberikan pada janji-janji tentang pengiriman, penyediaan layanan, penyelesaian masalah dan harga.

Responsiveness (Responsivitas)

Responsiveness adalah kemauan untuk membantu pelanggan dan memberikan layanan yang cepat. Responsiveness dikomunikasikan kepada pelanggan dengan lainnya waktu mereka harus menuunggu bantuan, menjawab pertanyaan atau perhatian terhadap masalah.

Assurance (jaminan kepastian)

Assurance didefinisikan sebagai pengetahuan karyawan dan kesopanan dan kemampuan mereka untuk menginspirasi kepercayaan dan keyakinan pelanggan. Dimensi ini mungkin menjadi sangat penting untuk layanan bahwa pelanggan anggap sebagai resiko tinggi atau jasa yang mereka yakin tentang kemampuan mereka untuk mengevaluasi hasil.

Empathy (empati)

Empathy didefinisikan sebagai kepedulian, perhatian individual yang disediakan pelanggan. Inti dari empati adalah menyampaikan, melalui layanan pribadi atau disesuaikan bahwa pelanggan yang unik dan khusus dan bahwa kebutuhan mereka dipahami.

Tangible (bukti fisik)

Tangible didefinisikan sebagai penampilan fasilitas, peralatan, personil, dan materi komunikasi. Kemampuan fisik memberikan representasi fisik atau gambar dari layanan yang pelanggan, pelanggan sangat baru, akan digunakan untuk mengevaluasi kualitas.

2.3 Pengertian Citra Merek

Citra merek menurut Hasan (2014:210), adalah serangkaian sifat tangible dan intangible, seperti ide, keyakinan, nilai-nilai kepentingan, dan fitur yang membuatnya menjadi unik. Kemudian menurut Walker dalam Sunyoto (2012:102) menyatakan sebuah merek adalah suatu nama, istilah, tanda atau desain atau gabungan semua yang diharapkan mengidentifikasi barang atau jasa dari seorang atau kelompok penjual. Citra Merek (Brand Image) adalah pengamatan dan kepercayaan yang digenggam konsumen, seperti dicerminkan di asosiasi atau di ingatan konsumen.

2.4 Dimensi Dan Indikator Citra Merek

Menurut Kotler dan Keller (2013:97) dimensi-dimensi utama yang membentuk citra sebuah merek tertuang dalam berikut ini:

Brand Identity (identitas Merek)

Brand identity merupakan identitas fisik yang berkaitan dengan merek atau produk tersebut sehingga pelanggan mudah mengenali dan membedakannya dengan merek atau produk lain, seperti logo, warna, kemasan, lokasi, identitas perusahaan yang memayungi, slogan, dan lain-lain.

Brand Personality (Personalitas Merek).

Brand personality adalah karakter khas sebuah merek yang membentuk pada kepribadian tertentu yang sebagaimana layaknya manusia, sehingga khalayak pelanggan dengan mudah membedakannya dengan merek lain dalam kategori yang sama, misalnya karakter tegas, kaku,

berwibawa, ningrat, atau murah senyum, hangat, penyayang, berjiwa social atau dinamis, kreatif, independen, dan sebagainya.

Brand Association (Asosiasi Merek).

Brand Association adalah hal-hal spesifik yang pantas atau selalu dikaitkan dengan suatu merek, bisa muncul dari penawaran unik suatu produk, aktivitas yang berulang dan konsisten misalnya dalam hal sponsorship atau kegiatan social responsibility, isu-isu yang sangat kuat berkaitan dengan merek tersebut, ataupun person, simbol-simbol dan makna tertentu yang sangat kuat melekat pada suatu merek.

Brand Attitude and Behavior (sikap dan perilaku merek).

Brand attitude and behavior adalah sikap atau perilaku komunikasi dan interaksi merek dengan pelanggan dalam menawarkan benefit-benefit dan nilai yang dimilikinya. Attitude and behavior mencakup sikap dan perilaku pelanggan, aktivitas dan atribut yang melekat pada merek saat berhubungan dengan khalayak pelanggan, termasuk perilaku karyawan dan pemilik merek.

Brand Benefit and Competence (Manfaat dan Keunggulan Merek).

Brand benefit and competence merupakan nilai-nilai dan keunggulan khas yang akan ditawarkan oleh suatu merek kepada pelanggan yang membuat pelanggan dapat merasakan manfaat karena kebutuhan, keinginan, mimpi, dan obsesinya terwujudkan oleh apa yang ditawarkan tersebut.

2.5 Pengertian Keputusan Pembiayaan

Menurut Sumiyanto (2008:165), Pembiayaan adalah aktivitas menyalurkan dana yang terkumpul kepada anggota pengguna dana, memilih jenis usaha-usaha yang akan dibiayai agar diperoleh jenis-jenis usaha yang produktif, menguntungkan dan dikelola oleh anggota yang jujur dan bertanggung jawab.

Istilah pembiayaan pada intinya berarti I Believe, I Trust (saya percaya atau saya menaruh kepercayaan). Dengan demikian pengertian pembiayaan adalah:

Penyerahan nilai ekonomi sekarang atas kepercayaan dengan harapan mendapatkan kembali suatu ekonomi yang sama di kemudian hari.

Suatu tindakan atas dasar perjanjian yang dalam perjanjian tersebut terdapat jasa dan balas jasa (prestasi dan kontra prestasi) yang keduanya dipisahkan oleh unsur waktu.

Pembiayaan adalah suatu hak, dengan hak mana seseorang dapat mempergunakannya untuk tujuan tertentu, dalam batas waktu tertentu dan atas pertimbangan tertentu pula.

2.6 Dimensi Dan Indikator Keputusan Pembiayaan

Menurut Mowen dan Minor (2001: 222-229), seseorang mengambil keputusan pembelian dapat menjadi 5 tahapan yaitu :

Pengenalan Terhadap Kebutuhan

Konsumen mulai proses pembelian ketika menyadari dan merasakan adanya masalah atau kebutuhan konsumen, merasakan sesuatu perbedaan antara keadaan yang sekarang dan keadaan yang diinginkan. Kebutuhan ini dapat diperoleh atau dipicu oleh rangsangan internal atau

eksternal. Pada tahap ini, pemasar harus meneliti konsumen untuk menemukan jenis kebutuhan dan masalah apa yang timbul, apa yang menyebabkan konsumen pada produk atau jasa tertentu.

Pencarian Informasi

Seseorang terdorong oleh kebutuhan akan melakukan proses pembelian atau pembiayaan lebih lanjut yaitu pencarian informasi mengenai sumber-sumber dan menilainya. Ketika semakin banyak informasi yang diperoleh maka kesadaran konsumen terhadap sebuah produk akan meningkat. Pada tahap ini, konsumen mencari informasi secara aktif mengenai sebuah produk yang diinginkan akan memilih penjual yang terbaik untuk membeli barang.

Evaluasi Alternatif

sumen akan menggunakan perhitungan yang cermat dan logis dalam memproses informasi untuk sampai pada pilihannya. Atas dasar tujuan pembelian, alternatif-alternatif pembelian yang telah diidentifikasi akan dinilai dan diseleksi menjadi satu alternative pembelian yang memenuhi dan memuaskan kebutuhan serta keinginannya.

Keputusan Pembelian

Keputusan untuk membeli disini merupakan proses pembelian yang nyata, jadi setelah tahap-tahap sebelumnya dilakukan maka, konsumen yang memutuskan untuk membeli akan menjumpai serangkaian keputusan yang harus diambil akan memilih penjual yang terbaik untuk membeli barang.

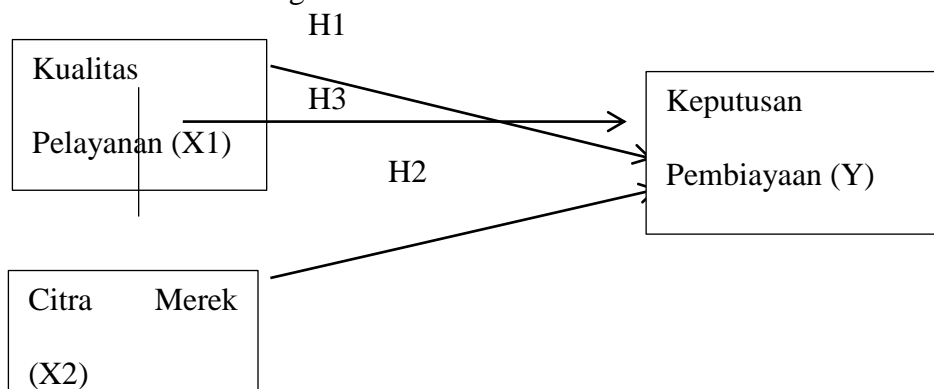
Perilaku atau Pasca Pembelian

Setelah memutuskan untuk mengambil suatu produk atau jasa, proses pembelian tidak berakhir pada saat produk sudah dibeli tetapi berlanjut sampai periode sesudah pembelian. Konsumen akan merasakan suatu kepuasan atau ketidak puasan setelah membeli suatu barang atau jasa. Konsumen merasa puas dan tidak puas didasarkan pada harapan konsumen dan kinerja yang dirasakan, ketika konsumen merasa puas maka akan cenderung menggunakan produk kembali namun jika konsumen tidak puas akan membawa efek pada konflik pasca pembelian.

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penyusunan tinjauan yang diajukan pada penelitian ini, maka dibuat nodel penelitian bahwa sikap yang dipengaruhi oleh variabel kualitas pelayanan dan citra merek, sehingga berimplikasi terhadap keputusan pembiayaan seperti pada model dibawah ini:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah dengan sementara yang merupakan jawaban sederhana dikatakan sederhana, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2013:93), sebagai berikut:

Kualitas pelayanan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keputusan pembiayaan PT. Finansia Multi Finance.

Citra Merek berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keputusan pembiayaan PT. Finansia Multi Finance.

Kualitas Pelayanan tidak berpengaruh secara signifikan dan citra merek berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan pembiayaan PT. Finansia Multi Finance.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian deskriptif kuantitatif dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang penelitian yang berkaitan dengan kualitas pelayanan dan citra merek terhadap keputusan pembiayaan dana tunai di PT. Finansia Multi finance. Menurut Sugiyono (2014:14) Deskriptif Kuantitatif adalah metode analisis yang kemungkinan dapat dinyatakan dengan angka-angka. Pada teknik ini digunakan teknik skala jawaban lebih dari dua dan diberi bobot pada masing-masing jawaban dengan susunan positif, artinya jawaban pertama dimulai dengan bobot terbesar. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau kelompok tentang fenomena social. Teknik pengumpulan data dengan pengamatan (observasi dan kuesioner).

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah konsumen dari PT. Finansia Multi Finance Cabang Palembang yaitu semua konsumen Kredit Plus yang berjumlah 1.226 konsumen. Untuk menentukan responden (sampel) dalam penelitian ini menggunakan teknik Random Sampling yang artinya setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih sebagai sample, tidak ada intervensi tertentu dari peneliti.

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Populasi
e = Nilai Presisi (ditetapkan 10% atau $\alpha = 0,1$)

$$\frac{1.226}{1 + 1.226(0,1)^2}$$

$$= \frac{1.226}{1 + 1.226 (0,01)}$$

$$= \frac{1.226}{1 + 12,26}$$

$$= \frac{1.226}{13,26}$$

= 92,45, dibulatkan 93 responden

Penelitian ini menggunakan aplikasi software SPSS (Statistical Program for Social Scane) versi 24.0 yang dipakai untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan pengaruh secara parsial variabel kualitas pelayanan dan citra merek terhadap keputusan pembiayaan kembali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Berganda

Tabel 1

Analisis Regresi Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.290	.525		6.268	.000
	kualitas pelayanan(X1)	.079	.202	.046	.392	.696
	Citra merek (X2)	.750	.211	.419	3.548	.001

a. Dependent Variable: keputusan pembiayaan(Y)

Berdasarkan hasil dalam table, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,290 + 0,079X1 + 0,750X2$$

4.2 Hipotesis Uji F

Tabel 2

Uji F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.286	2	7.643	11.339	.000b
	Residual	60.664	90	.674		
	Total	75.950	92			

a. Dependent Variable: keputusan pembiayaan(Y)

b. Predictors: (Constant), Citra merek (X2), kualitas pelayanan(X1)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 11.339 lebih besar F tabel (3.10), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan dan citra merek berpengaruh terhadap keputusan pembiayaan.

4.3 Hipotesis Uji t

Tabel 3

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.290	.525		6.268	.000
	kualitas pelayanan(X1)	.079	.202	.046	.392	.696
	Citra merek (X2)	.750	.211	.419	3.548	.001

a. Dependent Variable: keputusan pembiayaan(Y)

Berdasarkan tabel diatas, didapat kualitas pelayanan (X1) dengan nilai t hitung 0,392 dan t tabel sebesar 1,959. Maka t hitung variabel kualitas pelayanan lebih kecil dari t tabel atau t hitung $0,392 < t$ tabel 1,959, dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama ditolak, artinya tidak ada pengaruh Kualitas Pelayanan (X1) terhadap Keputusan Pembiayaan (Y), dan nilai t hitung citra merek sebesar 3,548 dan t tabel sebesar 1,959. Maka t hitung citra merek lebih besar dari t tabel atau t hitung $3,548 > t$ tabel 1,959, dapat disimpulkan hipotesis di terima yang artinya ada pengaruh Citra Merek (X2) terhadap Keputusan Pembiayaan (Y).

4.4 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449a	.201	.184	.82100

a. Predictors: (Constant), Citra merek (X2), kualitas pelayanan(X1)

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa angka R square adalah 0.201, angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variable kualitas pelayanan dan citra merek

menjelaskan variabel keputusan pembiayaan. Dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas pelayanan terhadap variabel keputusan pembiayaan sebesar 20,1% sedangkan sisanya 79,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

5. SIMPULAN

Kualitas Pelayanan tidak berpengaruh positif atau secara signifikan terhadap keputusan pembiayaan PT. Finansia Multi Finance “Kredit Plus” cabang Palembang.

Citra Merek berpengaruh positif atau secara signifikan terhadap keputusan pembiayaan PT. Finansia Multi Finance “Kredit Plus” cabang Palembang.

Kualitas Pelayanan tidak berpengaruh secara signifikan dan Citra Merek berpengaruh positif atau secara signifikan terhadap keputusan pembiayaan PT. Finansia Multi Finance “Kredit Plus” cabang Palembang.

REFERENSI

- [1] Ahmad, Sumiyanto. 2008. “BMT Menuju Koperasi Modern”. Yogyakarta: PT ISES Consulting Indonesia.
- [2] Danang, Sunyoto. 2012. “Manajemen Pemasaran”. Yogyakarta: Buku Seru.
- [3] Hasan, Ali 2014. “Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan”. Buku I, cetakan ke-dua. Penerbit: CAPS, Yogyakarta.
- [4] Kotler, dan Keller. (2014). Manajemen Pemasaran. Edisi 12. Jakarta: Erlangga
- [5] Kotler, Philip and Kevin Lane Keller, 2013. “Marketing Management”. Edisi 14, New Jersey: Prentice-Hall Published.
- [6] Mowen, Jonh C, Michael Minor. 2002. “Prilaku Konsumen”. Edisi Kelima Jilid 1. Alih Bahasa : Lina Salim. Jakarta : Erlangga.
- [7] Pujawan, I., N., dan Mahendrawathi. (2010). Supply Chain Management, Edisi Kedua, Guna Widta, Surabaya.
- [8] Sugiyono. 2013. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- [9] Sugiyono. 2014. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Penerbit Alfabeta.

***ANALISIS MODAL SOSIAL DALAM STRATEGI MULTI LEVEL
MARKETING AMWAY DI KOTA PALEMBANG***

Nurbaiti¹⁾, Heriyanto²⁾, Irwan Septayuda³⁾

123Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

Email : dindini1110@gmail.com¹⁾, irwan.septayuda@binadarma.ac.id²⁾,
heriyanto@binadarma.ac.id³⁾

ABSTRACT

MLM is a business that uses a network marketing system. In building a network business, we need a high social capital for marketing or running a business that uses a network system like this. Social capital is a key component in moving together, the mobility of ideas, mutual trust and mutual benefit to achieve common progress, There are three underlying dimensions of social capital: trust (trust), norms (norms), and networks (networks). The existence of social capital that forms strong, can increase the credibility of an organization in the community so that the objectives can be realized with good joint line with expectations. Therefore, an organization must have a strategy for socially owned capital can be managed as closely as possible in order to improve the efficiency of the public. This type of research in this last report is a qualitative research. While, based on the type and purpose, this research is a descriptive-qualitative study. Descriptive aims to provide a description of a particular phenomenon. Qualitative of a study that intends to understand the phenomenon of what is experienced by research subjects holistically and by way of description in the form of words and language in a particular context of the natural and by utilizing various natural methods. The results of the analysis of the Amway distributors they trust the Amway business because the products contained in Amway have advantages and the business can produce passive income and bonuses given by Amway to its distributors are quite large. And from the results of an analysis of Amway's distributors, it was also found several problems, namely that there were distributors who lacked discipline and violated the code of product sales ethics that made prospective prospects consider Amway to be a fraudulent business.

Keywords: Social Capital, Qualitative Research, Amway, MLM

PENDAHULUAN

Perkembangan MLM (Multy Level Marketing) pada era global saatini tidak asing lagi bagi masyarakat. Seperti yang telah kita ketahui bisnis MLM merupakan bisnis yang menggunakan sistem jaringan pemasaran (Network marketing). Dalam membangun bisnis jaringan, kita membutuhkan modal sosial yang tinggi untuk memasarkan atau menjalankan bisnis yang menggunakan sistem jaringan seperti ini. Putnam (1995) berpendapat bahwa modal sosial pada

dasarnya merupakan hasil dari kepercayaan dan norma-norma bersama antar pelaku dalam struktur sosial. Modal sosial adalah salah satu komponen utama dalam menggerakkan kebersamaan, mobilitas ide, kesalingpercayaan dan saling menguntungkan untuk mencapai kemajuan bersama. Lesser (2000), dalam (Boari dan Presutti, 2004) sendiri mengemukakan ada tiga dimensi yang mendasari modal sosial yaitu kepercayaan (trust), norma (norms), dan jaringan (networks).

Bisnis MLM dapat terus berjalan di tengah berbagai persaingan dengan bisnis MLM yang lain apabila terdapat unsur-unsur modal sosial di dalamnya kuat, diantaranya yaitu adanya suatu kepercayaan yang diyakini oleh anggotanya tentang kebaikan bisnis tersebut, adanya kepercayaan bahwa bisnis itu baik, legal karena telah disahkan oleh pemerintah dan ada surat perjanjian bermaterai, adanya norma-norma yang mengikat para anggotanya dan adanya jaringan yang luas pada anggotanya.

Perkembangan jenis bisnis MLM (Multy Level Marketing) di Indonesia semakin beragam. MLM juga sering disebut dengan Network Marketing atau sistem pemasaran berjenjang. Semakin luas jaringan pemasaran yang bentuknya berjenjang maka keuntungan yang akan diperoleh semakin besar pula. Tidak menggunakan istilah laba seperti layaknya dalam sistem jual beli biasa tetapi lebih sering menggunakan istilah bonus ketika kita mampu merekrut anggota baru untuk bergabung dalam bisnis tersebut. Ada banyak jenis MLM yang ditawarkan kepada masyarakat sebagai salah satu pilihan yang dapat mendatangkan keuntungan yang besar.

Banyak masyarakat yang mengikuti bisnis tersebut, mulai dari kalangan masyarakat biasa, mahasiswa, bahkan pejabat. Bisnis MLM dianggap fleksibel dan tidak terlalu rumit apabila dilakukan dengan sungguh-sungguh.

Berikut ini adalah daftar beberapa MLM Indonesia yang terdaftar sebagai anggota APLI (Asosiasi Penjual Langsung Indonesia).

Tabel 1 Daftar MLM Anggota APLI

Produk	Member ID	Nama Perusahaan	Nama Produk
Suplemen/makanan kesehatan	0130/10/11	PT. 4Life Indonesia Tranding	4Life
-	0142/10/12	PT. Accelerating Business Eminence	ABE
-	0005/06/93	PT. Amway Indonesia	Amway
Kecantikan/ Fashion	0025/09/98	PT. Sophie Paris Indonesia	Shopie Martin
-	0151/5/13	PT. Jafra Cosmetics Indonesia	Jafra
Pembersih/ Rumah Tangga	0096/03/06	PT. Cahaya Prestasi Indonesia	Tupperware
-	0091/08/05	PT. Good Way	Good Way

Sumber :<https://www.apli.or.id>

Salah satu bisnis MLM yang masih bertahan yaitu Amway. Bisnis Amway merupakan bisnis yang dianggap oleh sebagian masyarakat itu fleksibel, karena untuk menjalankan bisnis ini tidak terlalu banyak membutuhkan modal materi, adanya kemauan yang keras, ulet, dan pantang menyerah maka bisnis dapat terus berkembang, serta sudah berkembang pesat di beberapa kota di Indonesia.

Selain dianggap fleksibel, bisnis Amway sangat lah mudah untuk di jalankan, sehingga masih digemari oleh banyak masyarakat terutama masyarakat kota dan mahasiswa, bisnis ini dapat terus bertahan karena adanya modal sosial. Salah satu contohnya Amway Jakarta dan Amway Medan yang sebagian besar anggota/distributornya adalah para gen Y atau anak muda.

Namun, keadaan atau perkembangan bisnis Amway pada tiap-tiap kota sangatlah berbeda, salah satunya Amway Palembang dapat dikatakan masih kurangnya minat masyarakat untuk ikut atau menggunakan produknya atau untuk memulai menjalankan bisnisnya dan kepercayaan yang sangat minim pada bisnis MLM, keterbatasan modal serta banyaknya beragam macam bisnis MLM yang lainnya.

Modal sosial dalam bisnis MLM akan sangat berpengaruh terhadap eksistensinya. Kepercayaan tinggi dari masyarakat terhadap bisnis tersebut akan meningkatkan perkembangan dan kemajuan bisnis tersebut. Begitu pula dengan jaringan sosial yang dibentuk. Suatu bisnis akan berkembang apabila memiliki jaringan yang luas. Adanya jaringan juga akan memudahkan kita untuk melakukan berbagai aktivitas. Jaringan yang terbentuk dalam masyarakat akan bermanfaat sebagai jembatan informasi yang dapat dimanfaatkan oleh suatu komunitas untuk mencapai tujuannya.

Adanya modal sosial yang terbentuk kuat, dapat meningkatkan kredibilitas suatu organisasi dalam masyarakat sehingga tujuan yang ingin dicapai bersama dapat terwujud dengan baik sesuai dengan harapan. Modal sosial juga sangat berperan dalam peningkatan kualitas berbagai bidang, baik itu ekonomi, sosial, maupun budaya. Oleh sebab itu, suatu organisasi harus memiliki strategi agar modal sosial yang dimiliki dapat dikelola semaksimal mungkin guna untuk memperbaiki efisiensi masyarakat.

1.1 Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana modal sosial dalam strategi MLM (Multy Level Marketing)

1.2 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui modal sosial dalam strategi MLM (Multy Level Marketing) Amway di Palembang.

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Strategi

Strategi adalah rencana yang di satukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang di rancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi Glueck dan Jauch (1989). Kata strategi berasal dari bahasa yunani “strategia” yang di artikan sebagai “the art of the general” atau seni seorang panglima yang biasanya di gunakan dalam peperangan.

2.2 Perumusan Strategi

Perumusan strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah ke depan untuk membangun visi dan misi organisasi, menetapkan tujuan strategis serta merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Beberapa langkah yang perlu dilakukan perusahaan dalam merumuskan strategi yaitu:

Mengidentifikasi lingkungan yang akan di masuki oleh perusahaan di masa depan dan menentukan misi perusahaan untuk mencapai visi yang di cita-citakan dalam lingkungan tersebut.

Melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang akan di hadapi oleh perusahaan dalam menjalankan misinya,

Merumuskan faktor-faktor ukuran keberhasilan (key success factors) dari strategi-strategi yang di rancang berdasarkan analisis sebelumnya.

Menentukan tujuan dan target terukur, mengevaluasi berbagai alternative strategi dengan mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki dan kondisi eksternal yang di hadapi.

Memilih strategi yang paling sesuai untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang Hariadi (2005).

2.3 Pengertian MLM

Multi Level Marketing atau biasa disingkat MLM berasal dari bahasa Inggris yang secara singkat memiliki arti pemasaran yang berjenjang banyak. Arti tersebut bila diuraikan lebih detail di mana kata multi berarti banyak, level berarti jenjang atau tingkatan atau tahapan, dan marketing yang memiliki arti pemasaran Echols (1996).

Disebut dengan multi level marketing karena merupakan organisasi distributor yang melaksanakan penjualan dengan pola bertingkat atau mempunyai jenjang tertentu Andreas (1999).

2.4 Sejarah Multi Level Marketing

Sejarah mencatat suatu pemasaran dengan system jaringan ini bermula sekitar tahun 1930-an M., ketika perusahaan Nutrilite Produced Inc. Yaitu sebuah perusahaan yang berkedudukan di California, Amerika Serikat meluncurkan produk makanan suplemen. Perusahaan ini menerapkan sistem bonus sebesar 2% kepada setiap penjual yang dapat merekrut penjual baru. Perusahaan yang didirikan oleh Carl F. Rehnborg pada tahun 1934 M. ini, memberikan komisi tambahan kepada distributor barunya yang berhasil merekrut, melatih, mengajarkan dan membantu distributor baru dalam menjual Nutrilite kepada konsumen Rozi (2005).

Dalam perkembangannya, terdapat beberapa orang yang menyempurnakan pemasaran jaringan ini, mereka adalah Dr. Forrest Shaklee, Richad De Vos dan Jay Van Andel. Pada tahun 1950-an M., ketika Nutrilite mengalami guncangan internal manajemen perusahaan. Dr. Forrest Shaklee keluar dari distributornya dan pada tahun 1956 M. mendirikan Shaklee Corporation, yaitu perusahaan yang memfokuskan pada produksi makanan tambahan (suplemen food). Dr. Forrest Shaklee berhasil mengembangkan perusahaannya menjadi perusahaan multi nasional dan menyebar di beberapa negara seperti Inggris, Kanada, Malaysia, Filipina, Jepang dan Singapura Rozi (2005).

2.5 Pengertian Modal Sosial

Menurut Bourdieu dan Wacquant (1992), ada beberapa modal yaitu modal ekonomi, modal kultural, modal sosial. Definisi modal sosial adalah jumlah sumber-sumber daya, aktual atau virtual (tersirat) yang berkembang pada seorang individu atau sekelompok individu. Modal sosial (sosial capital) adalah sumber daya yang dapat dipandang sebagai investasi untuk mendapatkan sumber daya baru Hasbullah (2006). Bank Dunia (1999) mendefinisikan modal sosial sebagai hubungan hubungan yang tercipta, dan norma norma yang membentuk kualitas dan kuantitas hubungan sosial dalam masyarakat.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian yang menjadi referensi digunakan untuk melakukan penelitian ini.

Peneliti mereferensi penelitian yang dilakukan oleh Eni Fitriawati (2010) yang berjudul “Modal Sosial Dalam Strategi Industri Kecil Slondok” membahas tentang bagaimana modal sosial dalam strategi industri disini lebih memfokuskan pada peran modal sosial dalam strategi industri kecil yang mengkaji industri kecil slondok (proses produksi, pemasaran, dan pembentukan harga).

Referensi yang kedua dilakukan oleh Sri Widiastuti (2011) yang berjudul “Modal Sosial Dalam Strategi MLM (Multy Level Marketing) Tianshi di Yogyakarta” membahas tentang modal sosial yang ada pada stokis Tianshi. Yang mempunyai modal sosial seperti jaringan sosial, kepercayaan (Trust) dan norma.

Referensi yang ketiga dilakukan oleh Alaiya Himawati (2013) yang berjudul “Strategi MLM (Multi Level Marketing) pada PT. Avail Elok Indonesia Distributor Jepara” Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah distributor Avail yang telah mencapai peringkat Qualified Manager, Bronze Manager, dan Silver Manager. Teknik dalam pengambilan informasi dilapangan menggunakan teknik Purposive Sampling

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Sedangkan berdasarkan jenis dan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-kualitatif. Deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu gejala tertentu. Kualitatif yaitu suatu penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah serta dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Jika dilihat dari lokasi yang akan dilakukan oleh peneliti, penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang langsung dilakukan di kantor Amway dan di lingkungan masyarakat untuk mencari dan mengumpulkan data.

Adapun cara dalam menentukan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan cara purposive random sampling yakni metode yang digunakan pada penelitian dari pada sifat populasi dalam menentukan sampel penelitian. Hal ini dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu, pertimbangan tertentu, atau menetapkan cirri yang sesuai dengan tujuan tertentu.

Dalam hal ini penulis mengambil sampel berdasarkan pengamatan dilapangan dengan ciri dan ketentuan bahwa sampel (subjek) dalam penelitian ini harus merupakan bagian dari Amway dan masyarakat.

3.2 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2007), dasar penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik. Data-data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Peneliti melakukan penelitian kepada pelanggan Amway yang datang ke distributor center yang berada di kota Palembang. Data-data tersebut dapat diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan lain sebagainya. Penelitian kualitatif diartikan juga sebagai kegiatan mengamati orang dalam lingkungannya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Peneliti dalam hal ini ingin mengetahui tentang modal sosial dalam strategi MLM Amway di Palembang.

3.3 Variabel Deskriptif Kualitatif

Menurut Sugiyono (2012) Variabel deskriptif kualitatif merupakan salah satu dari jenis penelitian yang termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Penelitian ini menafsirkan dan menguraikan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi di dalam suatu masyarakat, pertentangan antara dua keadaan atau lebih, hubungan antar variabel yang timbul, perbedaan antar fakta yang ada serta pengaruhnya terhadap suatu kondisi, dan sebagainya.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut :

Data Primer

Data Primer adalah data yang di peroleh langsung dari sumber nya, diambil serta di catat untuk pertama kali nya dari responden yang di wawancarai.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang di peroleh dari hasil penelitian tidak langsung (melalui media perantara) data sekunder yang di butuhkan dari penelitian ini adalah buku-buku, literatur yang berkaitan dengan penelitian, dan internet.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data di mana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selamapenelitian. Dalam hal ini mengklasifikasikan observasi menjadi observasi berpartisipasi, observasi secara terang-terangan dan tersamar,dan observasi tak berstruktur. Peneliti melakukan penelitian terang-terangan karena peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber bahwa dirinya sedang melakukan penelitian.

Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antar si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interviwe guide atau pedomanwawancara.

Sebelum melaksanakan wawancara harus, peneliti harus menyiapkan instrumen wawancara tersebut. Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur. Hal ini bertujuan agar peneliti menemukan permasalahan yang lebih terbuka. Dalam melakukan wawancara peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Pedoman wawancara dalam penelitian ini berisi sejumlah pertanyaan yang akan dijawab atau direspon oleh responden.

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen dalam penelitian ini dibutuhkan sebagai pelengkap dalam pengambilan data.

3.6 Keabsahan Data

Dalam melakukan penelitian, peneliti menguji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dilakukan dengan; ketekunan dalam penelitian, diskusi dengan teman sejawat, triangulasi teknik (misal: data yang diperoleh dari kuesioner dicek kembali dengan wawancara).

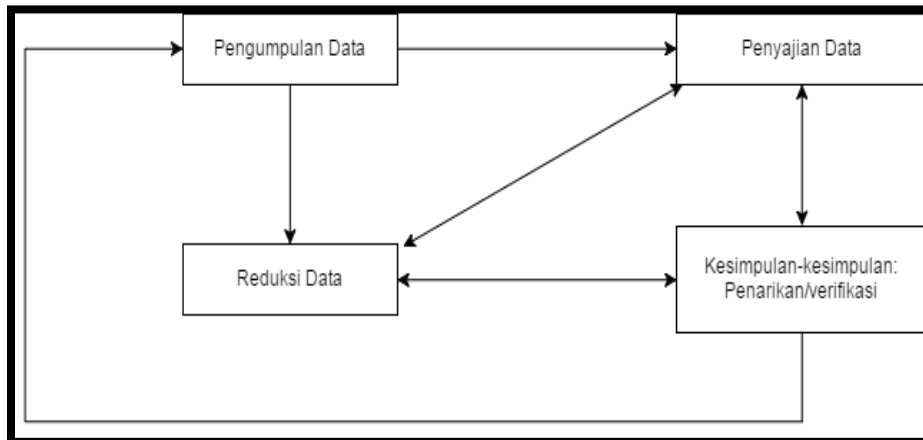
Teknik pengujian keabsahan dan kredibilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Menurut Nawari Ismail, triangulasi adalah teknik pengujian dengan memverifikasi, mengubah-memperluas informasi dari pelaku satu ke pelaku lainnya dan atau dari satu pelaku sampai jenuh. Terdapat empat teknik triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi dengan metode, triangulasi dengan peneliti dan triangulasi dengan teori.



Gambar 1. Teknik Trilungiasi

3.7 Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Analisis data dilakukan dengan agar informasi yang dihimpun akan menjadi jelas dan eksplisit. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif model interaktif sebagaimana diajukan oleh Miles dan Huberman (2014) yaitu terdiri atas empat hal utama yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.



Gambar 2. Reduksi Data Kesimpulan-kesimpulan: penarikan/verifikasi
PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Umum Informan Peneliti

Informan dalam penelitian ini difokuskan pada anggota atau distributor Amway sejumlah sepuluh orang dan masyarakat lima orang. Ada pun informan Amway dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Data Informan Distributo Amway

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Asal
1	RS	Perempuan	68 tahun	Palembang
2	AKP	Perempuan	36 tahun	Palembang
3	S	Perempuan	58 tahun	Baturaja
4	BS	Laki-laki	31 tahun	Pangkal Pinang
5	T	Laki-laki	39 tahun	Sekayu
6	Ka	Perempuan	28 tahun	Palembang
7	SG	Laki-laki	58 tahun	Palembang
8	CR	Laki-laki	38 tahun	Palembang
9	JO	Laki-laki	38 tahun	Palembang
10	M	Perempuan	44 tahun	Palembang

Sumber: Data Keanggotaan Amway 2018

Tabel 3 Data Informan Masyarakat

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Asal
1	AB	Laki-laki	38 tahun	Prabumulih
2	TM	Laki-laki	20 tahun	LubukLinggau
3	HJ	Laki-laki	24 tahun	Palembang
4	RR	Perempuan	25 tahun	Palembang
5	AJ	Perempuan	21 tahun	Palembang

Sumber: Data Informan Masyarakat, 2018

4.2 Modal Sosial Dalam Amway

Modal sosial merupakan elemen penting dalam sebuah perusahaan. Begitu pula dalam Amway yang merupakan perusahaan yang menggunakan sistem pemasaran berjenjang atau MLM yang bergerak dalam bidang Nutrisi dan makanan kesehatan. Suatu perusahaan MLM sangat terkait dengan lingkungan masyarakat yang ada. Masyarakat yang senantiasa menerima secara terbuka terhadap perusahaan MLM maka akan memudahkan perusahaan tersebut berkembang. Menurut Robert Putnam (2008) seorang ahli sosial dari Amerika Serikat dan salah satu pioner yang mempopulerkan konsep modal sosial, menjelaskan modal sosial sebagai berikut: “Sebagaimana halnya sebuah obeng (modal fisik) atau pendidikan (modal manusia) dapat meningkatkan produktivitas, hubungan-hubungan antar pelaku (modal sosial) juga dapat meningkatkan produktivitas, baik bagi individu maupun kelompok” Hubungan sosial dapat meningkatkan produktivitas karena secara sederhana dan praktis hubungan sosial yang tepat dapat membantu seseorang memperoleh jabatan atau sebuah perusahaan memperoleh kontrak. Hubungan-hubungan sosial yang baik dan harmonis antara berbagai unsur masyarakat di mana suatu perusahaan berada, termasuk hubungan sosial antara masyarakat dan perusahaan itu sendiri, juga memungkinkan perusahaan tersebut beroperasi dengan tenang, lancar dan bertahan dalam jangka waktu yang panjang. Begitu pula dalam Amway, dengan adanya hubungan yang terjalin baik dengan masyarakat maka bisnis ini dapat berkembang. Namun, tidak semua orang menerima dengan baik, ada pula orang-orang yang kurang responsif dengan bisnis Amway. Berikut pernyataan dari saudara AB: “Untuk saat ini saya tidak tertarik dengan Amway karena bagi saya MLM itu bukan bisnis yang seperti saya dengar, kalau buat saya pribadi, tidak ada bisnis yang bisa sukses dengan cepat. Produknya memang bagus, tapi kalau disuruh ikut MLM-nya saya tidak mau”.

Pernyataan tersebut menandakan bahwa keberadaan Amway di masyarakat belum diterima sepenuhnya. Tentunya disebabkan karena berbagai hal seperti kurang pintarnya distributor dalam memberikan presentasi kepada masyarakat sehingga kepercayaan masyarakat terhadap bisnis ini kurang, akses informasi yang diberikan untuk masyarakat masih terbatas dan adanya distributor yang melakukan pemaksaan dalam menawarkan bisnisnya sehingga masyarakat menjadi takut.

Selain itu disebabkan juga karena ketakutan akan kegagalan dalam menjalani bisnis MLM yang telah diterima oleh orang lain. Kegagalan dalam bisnis MLM Amway sendiri disebabkan karena beberapa hal, antara lain yaitu kesulitan dalam membuat jaringan atau merekrut down line, tidak ada lagi semangat kerja dari group baik itu up line atau down line sehingga bisnis tidak berkembang, keluarnya down line membuat aset terganggu sehingga mereka gagal dalam mengembangkan jaringan dan bonus yang diterima juga berkurang.

Dalam Amway terdapat unsur-unsur modal sosial yaitu:

Kepercayaan

Kepercayaan merupakan elemen penting karena dengan adanya kepercayaan dari masyarakat terhadap keberadaan MLM Amway akan membawa kemudahan, kelancaran dan kemajuan suatu bisnis MLM.

Kepercayaan masyarakat terhadap Amway terlihat pada adanya reward dan kualitas produk yang sudah tidak diragukan lagi. Berbagai reward yang diberikan kepada para distributor berprestasi

merupakan bukti yang dapat membangkitkan kepercayaan dari masyarakat salah satunya yaitu distributor yang pernah mendapat reward tersebut. Reward yang ia terima yaitu pergi Michigan ADA mengunjungi pabrik Amway, seperti pada pernyataan berikut: “Menurut saya sudah baik, kita memberikan pengarahan kepada calon anggota baru agar mereka berminat gabung, selain itu kita juga memberikan bukti nyata, misalnya seperti slip bonus yang kita peroleh. Saya juga cerita kepada mereka jika saya pernah mendapat kesempatan ke Michigan ADA pabrik Nutrilite suplemen Amway tidak diragukan lagi”, seperti pernyataan dari salah satu distributor : “Sangat berkualitas produk yang ditawarkan oleh Amway berkualitas sehingga masyarakat percaya bahwa perusahaan tersebut berkualitas, sehingga bisnis MLM tersebut baik”.

Amway merupakan bisnis MLM yang tidak sekedar omong kosong, tetapi memberikan fakta sehingga masyarakat dapat percaya dengan bisnis tersebut. Kepercayaan dari masyarakat merupakan hal penting agar bisnis tersebut tetap berjalan dan berkembang. Apabila unsur kepercayaan sudah hilang maka bisnis tersebut dapat stagnan atau tidak berjalan.

Pada Amway menunjukkan masih ada kepercayaan dari sebagian masyarakat karena sampai sekarang ini bisnis tersebut masih ada.

Jaringan

Jaringan telah lama dipandang penting dalam keberhasilan bisnis. Khususnya pada tahap awal, banyak diyakini bahwa jaringan berfungsi sebagai sumber informasi penting yang bisa menjadi sesuatu yang kritis dalam mengidentifikasi dan menggali peluang bisnis. Jaringan juga merupakan elemen penting dalam bisnis MLM karena jaringan digunakan sebagai salah satu akses untuk memajukan bisnis. Semakin luas jaringan yang kita lakukan maka akan semakin besar pula kemajuan bisnis kita.

Jaringan juga membantu masyarakat untuk mengakses informasi dari perusahaan. Pada bisnis MLM dibentuk suatu jaringan yang seluas mungkin guna untuk mempromosikan bidang usahanya. Melalui jaringan, kegiatan bisnis akan tersebar dalam lingkungan masyarakat. Masyarakat yang sebelumnya belum mengetahui tentang bidang bisnis perusahaan yang ditawarkan akan menjadi paham melalui jaringan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Jaringan akan memajukan bisnis MLM karena semakin luas kita membuat jaringan maka aset akan semakin meningkat sehingga keuntungan yang didapat lebih banyak dan bisnis akan semakin berkembang.

Usaha yang dilakukan oleh distributor untuk memperluas jaringan mereka yaitu dengan cara:

Prospecting

Prospecting ini dilakukan guna untuk mendapat down line baru. Semakin banyak down line yang dimiliki maka semakin besar jaringan dalam bisnis. Prospecting biasanya dilakukan di kampus-kampus, tempat-tempat umum, seperti mall, tempat makan, dan dimana pun selama masih ada manusia maka mereka akan selalu prospecting.

Akses informasi

Informasi dapat diperoleh masyarakat melalui internet, mengunjungi OPP (Open Plan Presentation) atau melalui presentasi yang dilakukan oleh distributor saat kegiatan pertemuan atau kegiatan di luar pertemuan.

Down line

Jaringan dalam bisnis MLM sangat terkait dengan jumlah down line yang dimiliki. Semakin banyak down line yang dimiliki dan mereka selalu berusaha untuk mencari down line dibawahnya, maka kekuatan tersebut akan menaikkan posisi mereka ke jenjang atau bintang berikutnya.

Kenaikan peringkat yang lebih tinggi merupakan dambaan setiap distributor karena semakin tinggi peringkatnya maka semakin besar keuntungan yang diperoleh. Untuk meningkatkan level atau peringkat seorang distributor harus memiliki beberapa strategi antara lain yaitu:

Membangun kepercayaan

Kepercayaan merupakan modal sosial yang penting dalam bisnis MLM karena dengan adanya tingkat kepercayaan yang tinggi dapat mengurangi biaya transaksi. Hal ini terjadi baik di dalam perusahaan maupun antara perusahaan dengan mitranya. Bayangkan jika perusahaan sulit percaya dengan mitranya atau sebaliknya mitranya sulit percaya dengan perusahaan maka perusahaan harus menanggung biaya tinggi untuk melakukan berbagai verifikasi.

Untuk menciptakan suatu kepercayaan kepada masyarakat tentang Amway maka seorang distributor harus memiliki kecakapan dalam melakukan presentasi. Selama melakukan presentasi distributor sedapat mungkin menampilkan diri mereka dengan sebaik mungkin layaknya seorang pebisnis handal. Distributor juga harus sebagai pemakai produk agar mereka dapat meyakinkan secara mendalam tentang kualitas bisnis dan kualitas produknya. Kesehatan tubuh yang tetap terjaga akan semakin meyakinkan masyarakat tentang Amway yang merupakan bisnis MLM yang concern akan kesehatan.

Kemampuan kerja sama

Kerja sama merupakan hal penting dalam menjalin suatu kegiatan bisnis yang berkelompok. Bisnis MLM tidak dapat dilakukan sendiri sehingga perlu diciptakan suatu group atau kelompok. Suatu group harus dapat membangun kerja sama yang kuat antar anggotanya agar bisnis dapat cepat berkembang. Kerja sama antar anggota dalam Amway dibangun melalui meeting atau pertemuan group. Masing-masing anggota harus mampu bekerja sesuai tim dengan tujuan agar bisnis berjalan dengan lancar. Diperlukan sikap toleransi antar sesama dan kompak dalam bekerja.

Membangun jaringan

Membangun kekuatan jaringan merupakan salah satu modal sosial dalam bisnis Amway. Jaringan dibentuk dengan cara prospecting mencari down line agar dapat naik peringkat. Kenaikan peringkat atau level bergantung pada jaringan. Apabila kita mendapat downline dan downline tersebut mempunyai omset, otomatis omset yang di dapatkan oleh downline juga ikut masuk ke omset upline untuk memperluas jaringan distributor tidak bisa hanya diam saja tetapi mereka harus melakukan berbagai cara diantaranya yaitu prospecting. Prospecting merupakan usaha yang dilakukan untuk menambah referensi pengenalan. Semakin banyak orang yang dikenal maka semakin banyak peluang untuk merekrut calon down line baru sehingga daftar anggota semakin banyak dan jaringan bisnis juga semakin luas. Prospecting bisa dilakukan di banyak tempat misalnya, di tempat umum, kampus, sekolah atau tempat lain.

Mematuhi norma

Selama berkegiatan tentunya distributor harus memegang norma yang ada dengan tujuan agar bisnis tidak melenceng dari prosedur. Baik norma yang sifatnya tertulis maupun tidak tertulis distributor harus melakukannya dengan baik. Norma yang merupakan bagian dari modal sosial dalam strategi MLM Amway sangat berperan untuk membantu distributor dalam melakukan bisnis. Tanpa adanya norma mereka tidak memiliki pedoman sehingga bisnis tidak dapat berjalan dengan teratur dan lancar

Norma

Norma merupakan seperangkat aturan yang telah disepakati bersama dan harus ditaati oleh anggotanya. Begitu pula halnya pada MLM Amway yang memiliki norma. Norma dalam bisnis MLM Amway dijadikan sebagai peraturan atau tata cara distributor dalam menjalankan kegiatannya. Seorang distributor harus memahami dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tidak terkena sanksi. Norma tersebut meliputi kepribadian dan pengetahuan yaitu:

Kepribadian:

berpenampilan rapi, bersih, dan baik saat menyelenggarakan pertemuan
memiliki kecakapan berbicara saat menyelenggarakan pertemuan atau seminar
memberikan teladan yang baik saat menyelenggarakan pertemuan
bersikap jujur dalam memasarkan produk-produk Amway

Pengetahuan:

distributor harus memiliki kemampuan atau kecakapan berbicara saat menyelenggarakan pertemuan memiliki wawasan tentang bisnis MLM dan seluk beluknya.

SIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai modal sosial dalam strategi MLM (Multy Level Marketing) Amway di Palembang yang dilakukan oleh peneliti maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

Hasil analisis terhadap distributor Amway mereka mempercayai bisnis Amway karena produk yang terdapat pada Amway mempunyai keunggulan dan bisnis yang dapat menghasilkan pasif income serta bonus-bonus yang di berikan Amway kepada distibutornya lumayan besar.

Dan dari hasil analisis terhadap distributor Amway juga di temukan beberapa masalah yaitu masih ada nya distributor yang kurang disiplin dan melanggar kode etik penjualan produk yang membuat calon prospek menganggap Amway adalah bisnis penipuan.

Hasil analisis terhadap informan masyarakat menyatakan mengetahui tentang MLM, tetapi rata-rata dari informan tersebut belum tahu tentang Amway dan bisnis nya.

Dan hasil analisis terhadap informan masyarakat menyatakan tidak tertarik untuk ikut bergabung dalam MLM Amway.

5.2 Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian tentang strategi MLM Amway dalam memperkuat modal sosial ada beberapa saran yang dapat peneliti ajukan. Saran-saran tersebut antara lain yaitu:

Untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Amway, perlu di lakukan sosialisasi dan penyebaran informasi tentang Amway secara masif baik melalui sosial media ataupun secara

langsung, dengn melakukan seminar-seminar tentang produk dan tentang bisnis Amway itu sendiri, sehingga masyarakat dapat lebih tahu tentang Amway dan tertarik untuk bergabung dengan Amway.

Untuk distributor khusus nya para leaders dalam bisnis seperti MLM harus tetap mengikuti prosedur dan kode etik yang telah di tetapkan oleh Amway seperti tidak menjual produk di bawah harga member dan selalu terbuka dengan downline-downline kita, dan sebaiknya dari pihak Amway menegur distributor yang kurang disiplin dengan cara memberikan surat.

REFERENSI

- Amway Indonesia, Pedoman bisnis Amway Indonesia, Jakarta: PT. Amindoway Jaya, 2017
- Amway, Kode etik penjualan online, 2018 www.Amwaytoday.co.id, di akses pada tanggal 03 Agustus 2019
- Andreas Harefa, 1999. Multi Level Marketing, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,.
- Asosiasi Penjualan Langsung Indonesia, Daftar Anggota, 2017 www.apli.or.od, di akses pada tanggal 15 Januari 2018
- Awang, R. M. 2005. Kapital Sosial: Dalam Perspektif Sosiologik Suatu Pengantar. Jakarta: FISIP UI PRESS.
- Boari, C., &Presutti, M. 2004. Sosial Capital and Entrepreneurship Inside an Italian Cluster-Empirical Investigation. Occasional Paper 2004/2, Uppsala University.
- Bourdieu, P. and Wacquant, L. 1992. An Invitation to Reflexive Sociology. Chicago. University of Chicago Press.
- Fitriawati, E. 2010. Modal Sosial Dalam Strategi Industri Kecil
- Hasbullah, J. 2006. Budaya Sosial Capital (Menuju Keunggulan Manusia Indonesia). Jakarta: MR-United Press.
- Lesser. E. 2000. Knowledge and Sosial Capital: Foundation and Application. Boston: Butterworth- Heinemann.
- Miles & Huberman, 2014. Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods. Sage Publications.
- Moleong, L. J. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif (Rev.ed.). Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Putnam, RD. 1993. The Prosperous Community: Sosial Capital and Public Life Vol,6 No. 1, pp 65-78
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kualitatif : Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Widihastuti, S.2011. Modal Sosial Dalam Strategi MLM (Multy Level Marketing) Tianshi di Yogyakarta

***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. FASTFOOD
INDONESIA, TBK (KFC INDONESIA) CABANG LIA PALEMBANG***

Nurman, Mukran Roni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

Jalan Jendral Ahmad Yani No. 12 Palembang

Pos-el : noeleey88@gmail.com, mukranroni@binadarma.ac.id

Abstract : The research aims to know the effect of the work environment and work safety on employee productivity. The method used is quantitative method .The data used in this research is primary data. The number of samples used was 32 employees with sampling method using questionnaire. The population in this research is employees of PT. Fast Food Indonesia, Tbk branch Lia Palembang. Data were analyzed using the SPSS 20 application. Test result showed that the work environment has no effect on employee productivity and work safety has an effect on employee productivity. The work environment and work safety affect employee productivity together.

Key words : Work Environment, Work Safety, Employee Productivity

Abstrack : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 32 karyawan dengan metode pengambilan sampel menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Fast Food Indonesia, Tbk cabang Lia Palembang. Data dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Secara bersama-sama lingkungan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Produktivitas Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada saat sekarang lingkungan kerja dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungan kerja. Pada hakekatnya lingkungan kerja menjadi rumah kedua bagi pekerja. Secara umum para pekerja sangat membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tentram. Lingkungan kerja yang nyaman itu merupakan sebagian komponen yang penting saat karyawan melakukan pekerjaan karena akan memberikan semangat dan gairah untuk bekerja sehingga akan tercapai apa yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pekerja tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Darman Syarif, 2015)

Selanjutnya, Keselamatan kerja adalah semua hal yang bersakutan dengan perlindungan diri kepada karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Marwansyah (2009 : 359) mengatakan keselamatan kerja (safety) adalah perlindungan para pekerja dari kematian yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu pada masa sekarang dalam melakukan pekerjaan apapun baik di luar maupun di dalam, yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan adalah keselamatan karyawan itu sendiri. Karena dengan adanya keselamatan karyawan akan menjamin setiap keutuhan dan kesempurnaan baik rohani maupun jasmani para pekerja serta dapat mencegah kemungkinan terjadi kecelakaan pada saat bekerja. Produktivitas akan lebih baik terwujud apabila di dalam perusahaan dapat memenuhi keselamatan karyawan saat bekerja.

Busro, Muhammad (2017 :338) mengatakan produktivitas dapat berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan nonmaterial. Baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja.

PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Indonesia) adalah salah satu perusahaan restoran makanan cepat saji terbaik di Indonesia bahkan mungkin di dunia yang masih bertahan dan sukses sampai saat ini dimana salah satu cabangnya berada di kota Palembang. Perusahaan ini perlu meningkatkan produktivitas karyawannya dalam bekerja. Pencapaian atau target-target yang diinginkan oleh perusahaan ini tidak akan tercapai apabila lingkungan kerja non fisik seperti suasana yang kurang nyaman hubungan karyawan dengan atasan atau hubungan karyawan dengan karyawan masih kurang harmonis. Beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan produktivitas kerja karyawan yang terjadi di PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Indonesia) cabang Lia Palembang adalah

Pada lingkungan kerja fisik masih terdapat karyawan yang kurang peduli akan peletakan barang-barang yang telah disediakan pada tempatnya, seperti tidak mengembalikan ke tempat semula setelah menggunakannya atau tidak menggunakan barang atau peralatan sesuai standar

operasional prosedur (SOP) yang ada. Pada lingkungan kerja nonfisik masih terdapat karyawan yang tidak saling tegur sapa (komunikasi) karena perselisihan pendapat saat bekerja.

Pada keselamatan kerja masih terdapat beberapa hal yang belum maksimal seperti terdapat karyawan yang masih tidak menggunakan alat pengaman pada saat bekerja yang akan menyebabkan cedera apabila terjadi kecelakaan kerja.

Hal-hal yang terjadi pada produktivitas karyawan ini harus segera ditelusuri serta di tindak lanjuti untuk penanggulangan perbaikan kedepannya. Karena apabila produktivitas menurun maka akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Indonesia) cabang Lia Palembang yang layak dikaji menjadi faktor penyebab penurunan produktivitas karyawan adalah faktor lingkungan kerja dan keselamatan kerja. Sistem yang digunakan PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Indonesia) cabang Lia Palembang untuk masalah lingkungan kerja dan keselamatan kerja sudah diterapkan seperti usaha atasan yang menggerakkan karyawannya untuk mengikuti , mematuhi pedoman kerja dan aturan yang telah di gariskan oleh perusahaan. Namun masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan sistem tersebut. Yaitu kegiatan dalam lingkungan kerja non fisik dan prosedural keselamatan kerja yang masih kurang maksimal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Fastfood Indonesia,Tbk (KFC Indonesia) Cabang Lia Palembang”

Ruang Lingkup

Terdapat variabel terikat lingkungan kerja dan keselamatan kerja, variabel bebas produktivitas karyawan, populasi untuk di teliti adalah 32 orang, lokasi di PT.Fast Food Indonesia,Tbk (KFC Indoneisa) Cab. Lia Palembang

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang dapat di rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Indonesia) cabang Lia Palembang ?

Apakah keselamatan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Indonesia) cabang Lia Palembang ?

Apakah lingkungan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Indonesia) cabang Lia Palembang?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Indonesia) cabang Lia Palembang

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Indonesia) cabang Lia Palembang.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Indonesia) cabang Lia Palembang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian lingkungan kerja

Sedarmayanti (2011 : 27) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011 : 21) jenis lingkungan kerja di bagi menjadi dua yaitu

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan pekerjaan baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2011 : 28) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

Penerangan

Suhu

Kebisingan

Getaran mekanis

Keamanan di Tempat kerja

2.1.4 Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi Lingkungan kerja non fisik meliputi :

Faktor Lingkungan sosial

Faktor Status Sosial

Faktor Hubungan Kerja dalam perusahaan

Faktor Sistem Informasi

2.1.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat produktivitas karyawan sehingga meningkatkan hasil yang maksimal. Orang yang termotivasi dalam lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan dapat selesai sesuai standar yang benar dan dalam waktu yang ditentukan.

2.2 Keselamatan Kerja

2.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Sedarmayanti (2017 : 373) mengatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat ditinjau dari dua aspek yaitu filosofi dan teknis. Secara filosofi K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil karya dan budayanya dalam upaya menuju masyarakat adil, makmur dan sejahtera. sedangkan secara teknis, K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja/ perusahaan dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

2.2.2 Penyebab kecelakaan

Wahjono, Sentot Imam (2015 : 195) mengungkapkan kecelakaan kerja terjadi karena tindakan yang salah atau kondisi yang tidak aman. Kecerobohan dan kelalaian sebagai penyebab utama kecelakaan kerja.

2.2.3 Pendekatan Dalam Program keselamatan

Marwansyah (2014 : 339) mengungkapkan bahwa metode pendekatan dalam program keselamatan yaitu dua tahap. Yang pertama adalah dengan menciptakan lingkungan psikologis dan sikap yang mendukung keselamatan kerja. Yang kedua adalah dengan menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman.

2.2.4 Manfaat Sistem Manajemen Keselamatan

Suradi, Rudi (2005 : 21) mengatakan sistem manajemen K3 bermanfaat untuk memperlihatkan kepatuhan pada peraturan dan undang – undang, mengurangi biaya, membuat sistem manajemen yang efektif, dan meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan.

Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Sedarmayanti (2017 : 341) mengatakan produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya / faktor produksi yang dipergunakan. Produktivitas kerja (pegawai) : perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang / jasa yang dapat dihasilkan seseorang / sekelompok orang / pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Masalah Produktivitas Kerja di Perusahaan

Sedarmayanti (2017 : 342) mengatakan hal yang dijadikan sumber informasi untuk menilai produktivitas pegawai yaitu job satisfaction, Waste & scrap, Quality ,Report from counselor, dan lain sebagainya.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Sedarmayanti (2017 : 343) mengatakan hal yang mempengaruhi produktivitas pegawai yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat pengasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, penghasilan dan jaminan sosial, kesempatan kerja, kemampuan manajerial pemimpin dan kebijakan pemerintah.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

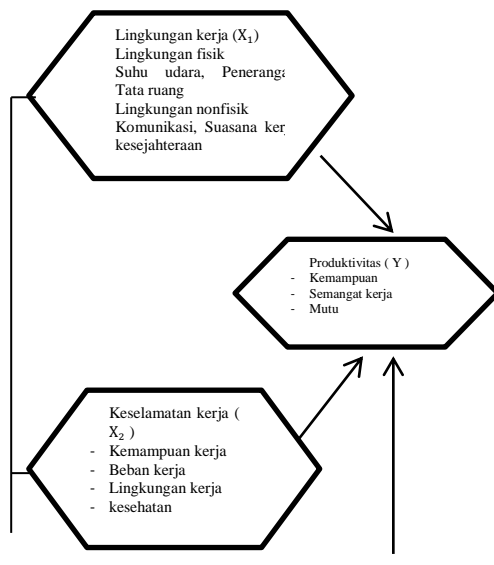
Nama Peneliti	Judul / Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
Liana Ambarsari	Pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt total bangun persada tbk. Surakarta (2015)	Berdasarkan hasil penelititan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Amriana	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Refi Chemical industri. Yokyakarta (2016)	Berdasarkan hasil penelititan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
Rendi Sulistyoy	Pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt. Buran nusa respati kecamatan anggana kabupaten kukar (2014)	Berdasarkan hasil penelititan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

GAMBAR 2.1

Kerangka Berpikir Teoritis



Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2014 : 64) mengemukakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dalam kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan, maka dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk KFC Indonesia cabang Lia Palembang

Ho₁ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk KFC Indonesia cabang Lia Palembang

Ha₂ : Ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk KFC Indonesia cabang Lia Palembang

Ho₂ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk KFC Indonesia cabang Lia Palembang

Ha₃ : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk KFC Indonesia cabang Lia Palembang

Ho₃ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, Tbk KFC Indonesia cabang Lia Palembang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis teliti adalah PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC Indonesia) Cabang Lia Palembang Jalan Jendral Sudirman Palembang.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan kerja (X1)	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	Penerangan cahaya Suhu udara Kebisingan Getaran mekanis Keamanan Hubungan karyawan Komunikasi Kesejahteraan
		Sedarmayanti (2011 : 28)

Keselamatan Kerja (X2)	<p>Sedarmayanti (2011 : 27)</p> <p>keselamatan kerja adalah suatu ilmu yang harus diketahui oleh setiap karyawan dalam perusahaan yang dapat mencegah agar tidak terjadi kecelakaan dan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja.</p> <p>Sedarmayanti (2017 : 373)</p>	<p>Kemampuan kerja Lingkungan kerja Kesehatan Beban tambahan Pelayan dan promotif</p> <p>Rudi, Suradi (2006 : 8)</p>
Produktivitas (Y)	<p>Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)</p>	<p>Kemampuan Meningkatkan hasil yang di capai Semangat kerja Pengembangan diri Mutu Efisiensi</p> <p>Sedarmayanti (2017 : 343)</p>

Sedarmayanti (2017 : 341)

3.3 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun cara pengumpulan data ini sebagai berikut :

Observasi

Kuisisioner atau angket

Wawancara

3.4 POPULASI DAN SAMPEL

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Fast Food Indonesia,Tbk cabang Lia Palembang.

3.4.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan.

3.5.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Sugiyono (2013 : 13) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat psitivisme, 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 diterapkan.

3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Siregar (2013 : 301), analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regeri linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat dipergunakan untuk melakukan prediksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent).

3.6 Teknik Pengukuran Variabel

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata. Tabel berikut menyajikan jawaban responden dan skor yang diberikan.

3.7 Uji Signifikansi

3.7.1 Uji t

Uji t test adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut :

Ha₁ : ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

Ha₂ : tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

Ho₁ : ada pengaruh yang signifikan dari keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan

Ho₂ : tidak ada pengaruh yang signifikan dari keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan

3.7.2 Uji Stastistik F

Ha₃ : Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan

Ho₃ : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan

3.7.3 Uji Validitas

Siregar (2013 : 46), Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur.

Uji Koefisien Determinasi

Siregar (2013:252), Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sambungan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil PT. Fast Food Indonesia Tbk

Pada tahun 1978 PT. Fast Food Indonesia Tbk berdiri, yang didirikan oleh Gelael Group. Satu tahun kemudian restoran pertama KFC berdiri yang beralamatkan di jalan Melawai 78-79 Jakarta Selatan. Pada bulan Maret 1980 Gelael Group menjual saham 45% saham perseroan pada Salim Group, serta penawaran perdana saham pada publik ditahan 1993. Sampai saat ini total restoran yang ada sebanyak 480 yang berada di 28 kota besar dan 30 kabupaten

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.1.2.1 Visi Perusahaan

Menjadikan restoran cepat saji yang terdepan dan inovatif

Misi Perusahaan

Menjalankan 100% operasional excellent dan running great asset

Menghasilkan P&L dan cash flow yang sehat sesuai target

Terus berinovasi dalam segala hal

4.2 Hasil Kuesioner Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Fast Food Indonesia Tbk Cabang Lia Palembang, diperoleh data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Fast Food Indonesia Tbk cabang Lia Palembang. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 karyawan. Tingkat pengembalian kuesioner (respon rate) sebesar 100% yaitu seluruh kuesioner berhasil dikumpulkan dan diolah.

4.3 Tabulasi Kuesioner

Berikut ini hasil pengolahan kuesioner karyawan PT. Fast Food Indonesia, Tbk cabang LIA Palembang :

Hasil tabel diatas pernyataan variabel lingkungan kerja (X1) dengan rata-rata nilai tertinggi yaitu 4,68 dengan range skor sebesar 4,21 – 5 yang bermakna “ sangat baik” pada pernyataan ke 7 : “ Saya ikut serta menjaga kebersihan tempat kerja” hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Fast Food Indonesia,Tbk cabang LIA Palembang secara keseluruhan karyawan ikut serta dalam menjaga kebersihan tempat kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan ke 3 : “ Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara mesin ” dengan nilai 3,84 yang bermakna “ baik ” hal ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan masih dalam kondisi baik yaitu tenang dan bebas dari suara mesin.

Dari hasil tabulasi diatas pernyataan variabel keselamatan kerja (X2) dengan rata-rata nilai tertinggi yaitu 4,71 dengan range skor sebesar 4,21 – 5 yang bermakna “ sangat baik” pada pernyataan ke 1 : “Perusahaan selalu menyediakan pelindung kerja seperti sarung tangan, sepatu boot, masker yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja” hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. Fast Food Indonesia,Tbk cabang LIA Palembang menyediakan pelindung kerja demi menghindari kecelakaan kerja pada karyawannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan ke 10 : “Perusahaan menciptakan komunikasi yang baik dengan semua karyawan ” dengan nilai 4,4 dalam range skor yang bermakna “ sangat baik ” hal ini disimpulkan

bahwa PT. Fast Food Indonesia, Tbk cabang LIA Palembang memiliki komunikasi yang sangat baik dengan semua karyawan.

Hasil tabulasi diatas pernyataan variabel produktivitas karyawan (Y) dengan rata-rata nilai tertinggi yaitu 4,46 dengan range skor yang bermakna “ sangat baik” pada pernyataan ke 7 : “ Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya ” hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Fast Food Indonesia,Tbk cabang LIA Palembang dengan senang hati menjalankan tugas serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada butir pernyataan ke 5 : “ Saya sering datang terlambat ” dengan nilai 3,25 dalam range skor yang bermakna “ netral ” hal ini disimpulkan bahwa karyawan PT. Fast Food Indonesia, Tbk cabang LIA Palembang harus meningkatkan semangat kerja agar tidak sering datang terlambat .

4.4 Karakteristik Responden

4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar diolah memperlihatkan terdapat perbedaan persentase mengenai jenis kelamin pada PT. Fast Food Indonesia Tbk cabang Lia Palembang. Jenis kelamin laki-laki persentase menunjukkan sebesar 75% atau 24 responden sedangkan untuk jenis kelamin perempuan menunjukkan persentase sebesar 25% atau 8 responden. Selisih 50% atau 16 responden dari jenis kelamin laki-laki. Perbedaan ini mungkin dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan pekerjaan sesuai dengan keadaan dan situasi yang dihadapi dalam bekerja, dikarenakan PT. Fast Food Indonesia Tbk Cabang Lia Palembang buka 24 jam

4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Maka dapat disimpulkan pendidikan terakhir yang diperoleh responden terdiri dari 2, yaitu SMA sederajat dan Sarjana sederajat. Menurut data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah dibagikan diketahui bahwa untuk karyawan yang berpendidikan terakhir Sarjana sederajat adalah sebesar 12,5% atau 4 responden yang merupakan Manager, Assistant Manager, dan Shift Leader. Sedangkan yang mendominasi karyawan yang berpendidikan terakhir SMA sederajat adalah sebesar 87,5% atau 28 responden yang merupakan Chief Cashier, All Star, Star, dan Crew. Dengan memperhatikan hasil di atas maka dapat diketahui bahwa SMA sederajat menempati posisi pertama, hal ini dapat memberikan gambaran bahwa PT. Fast Food Indonesia Tbk cabang Lia Palembang lebih banyak merekrut karyawan berpendidikan SMA sederajat dikarenakan tidak membutuhkan kualifikasi khusus seperti sarjana dan keahlian khusus untuk pekerjaan tersebut.

4.5 Pengujian Instrumen Penelitian

4.5.1 Pengujian Validitas

Berdasarkan perhitungan korelasi product pearson dengan menggunakan aplikasi SPSS 20 melalui analisis correlate bivariate, diketahui bahwa setiap item pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X1), variabel keselamatan kerja (X2) dan variabel produktivitas karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dalam hal ini adalah sebesar 0,349. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari ketiga variabel dikatakan valid dan dapat digunakan untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

4.5.2 Pengujian Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas untuk variabel lingkungan kerja (X1), diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah sebesar 0,823 dan lebih besar dari nilai 0,349 sehingga variabel lingkungan kerja (X1) dinyatakan reliabel.

Dapat dilihat tabel di atas untuk variabel keselamatan kerja (X2), diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah sebesar 0,864 dan lebih besar dari nilai 0,349 sehingga variabel keselamatan kerja (X2) dinyatakan reliabel.

Berdasarkan pengujian reliabilitas untuk variabel produktivitas karyawan (Y), diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah sebesar 0,768 dan lebih besar dari nilai 0,349 sehingga variabel produktivitas karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

4.6 Pengujian Asumsi Klasik.

4.6.1 Pengujian Normalitas

Dengan melihat kurva lonceng diatas, maka diasumsikan data terdistribusi secara normal dikarenakan kurva lonceng histogram tidak condong ke kiri ataupun ke kanan.

Dengan memperhatikan gambar di atas, bahwa plot disekitar garis diagonal atau plot mengikuti garis diagonal maka data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Maka nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* pada tabel One- Sample Kolmogorov Smirnov Test adalah lebih besar daripada 0,05 ($0,797 > 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa residual terdistribusi secara normal.

4.6.2 Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Gambar dari scatterplots diatas bahwa sebaran dari plot-plot yang ada tidak membentuk suatu pola khusus (lebih menyebar) sehingga model ini tidak memiliki gejala heteroskedastistas.

4.6.3 Pengujian Gejala Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian gejala multikolinearitas, diketahui bahwa nilai VIF pada variabel lingkungan kerja dan variabel keselamatan kerja adalah sama sebesar 1,317. Dimana nilai VIF dari kedua variabel lebih kecil daripada 10 ($1,317 < 10$), maka kedua variabel tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja adalah lebih besar dari t tabel [$n - k - 1$], ($0,551 < 2,045$). Bila dilihat dari nilai (Sig.) lingkungan kerja memiliki nilai Sig. Sebesar 0,586 menjelaskan bahwa 0,586 lebih besar dari 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa hipotesis dari H_01 diterima, maka dapat membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Sedangkan pengujian hipotesis untuk variabel keselamatan kerja diperoleh t hitung adalah sebesar 2,108. t hitung variabel ini lebih besar dari t tabel [$n - k - 1$], ($2,108 > 2,045$). Dan bila dilihat dari nilai (Sig.) untuk variabel keselamatan kerja yang memiliki nilai sebesar $0,044 < 0,05$ maka H_02 ditolak. Jadi dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Menurut tabel 4.12 di atas, uji t secara parsial mendeskripsikan bahwa variabel independen lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan positif sedangkan variabel independen keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan positif.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel di atas nilai F hitung pada tabel anova lebih besar dari F tabel [$k ; n - k$], ($3,873 > 3,32$). Atau dapat juga dengan melihat nilai (Sig.) yang lebih kecil dari 0,05 ($0,032 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan lingkungan kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

4.8 Uji Regresi Linier Berganda

Setelah melalui berbagai macam pengujian maka dapat ditarik suatu model matematis. Model matematis bertujuan untuk menjelaskan suatu model yang lebih sederhana sehingga mudah untuk dipahami. Dengan demikian dapat ditarik suatu model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 15,232 + 0,093 X_1 + 0,486 X_2$$

Dari model matematis di atas, dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai a = +15,232

Jika tidak ada lingkungan kerja (X_1) dan keselamatan kerja (X_2), maka produktivitas karyawan (Y) akan tetap ada sebesar adalah 15,232.

2. Nilai b1 = +0,093

Setiap kenaikan variabel lingkungan kerja (X_1), maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,093.

3. Nilai b2 = +0,486

Setiap kenaikan variabel keselamatan kerja (X_2) sebesar 1, maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,486.

Apabila diramalkan Y , jika $X_1 = 100$ dan $X_2 = 100$, maka:

$$Y = 15,232 + 0,093 \times 100 + 0,486 \times 100 \\ = 73,132$$

4.9 Koefisien Determinan dan Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinan R Square adalah sebesar 0,211 di mana menggambarkan bahwa variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan keselamatan kerja sebesar 21,1%, sedangkan 78,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dan nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,459. Jika disesuaikan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, maka tingkat hubungan dalam penelitian ini termasuk di dalam range tingkatan 0,40 – 0,599 yang berarti tingkat hubungannya adalah sedang dengan merujuk pada tabel Sugiyono (2014).

4.10 Hasil Pembahasan

Setelah melalui berbagai macam pengujian dan penganalisisan data, maka peneliti mencoba memberikan paparan pembahasan dengan menghubungkan antara teori-teori, penelitian-penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang dilakukan agar dapat memberikan suatu gambaran mengenai pembahasan ilmiah suatu penelitian.

Hasil pengujian secara individu (uji t) dalam penelitian ini telah membuktikan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Nilai t hitung pada variabel

lingkungan kerja adalah lebih kecil dari t tabel $[n - k - 1]$, $(0,551 < 2,045)$. Atau dapat juga dilihat dari nilai (Sig.), lingkungan kerja memiliki nilai Sig. sebesar $0,586 > 0,05$. Hasil ini memiliki kesesuaian penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ambarsari, Liana (2015) yang memberikan hasil serupa yaitu bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan secara individu (parsial).

Variabel keselamatan kerja secara individu membuktikan terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Diperlihatkan pada t hitung variabel keselamatan kerja lebih besar dari t tabel $[n - k - 1]$, $(2,108 > 2,045)$. Atau nilai Sig. Keselamatan kerja memiliki nilai Sig. Sebesar $0,044 < 0,05$. Hasil serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ambarsari, Liana (2015) yaitu bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara individu (parsial).

Secara simultan (uji F), hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung pada tabel anova lebih besar dari F tabel $(k ; n - k)$, $(3,873 > 3,32)$. Dapat juga dari nilai Sig lebih kecil dari $(0,032 < 0,05)$ memiliki kesesuaian dengan penelitian terdahulu yaitu bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan secara simultan (uji F) yang dilakukan Ambarsari, Liana (2015)

Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam penelitian adalah sebesar 21,1% dan 78,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa tertekan baik fisik maupun psikologis sehingga dapat mengganggu pelaksanaan / produktivitas kerja. Tingkat hubungan dalam penelitian ini adalah sedang dengan range 0,40 – 0,599.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan PT. Fast Food Indonesia, Tbk cabang Lia Palembang. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara individu (parsial) variabel lingkungan kerja (X1) dengan tingkat signifikansi 0,586 lebih besar daripada tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 maka terbukti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Secara individu (parsial) variabel keselamatan kerja (X2) dengan tingkat signifikansi 0,044 lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05 maka terbukti keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

Secara simultan (uji F) variabel lingkungan kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Sig pada tabel anova lebih kecil dari nilai probabilitas (Sig.) $(0,032 < 0,05)$.

5.2 Saran

Penelitian ini diharapkan dimasa yang akan datang dapat menjadi referensi bagi peneliti lain sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat menyajikan hasil yang berkualitas dan meneliti dari sudut pandang yang berbeda, berikut saran dari penulis untuk perusahaan seperti :

Lingkungan kerja PT. Fast Food Indonesia,Tbk cabang LIA Palembang masih dalam kondisi baik yaitu tenang dan bebas dari suara mesin, untuk meningkatkan suasana lingkungan kerja lebih baik lagi dapat dilakukan upaya memperbaharui lingkungan kerja seperti warna dinding yang di cat lebih cerah dan sebagainya.

Penelitian ini membuktikan bahwa perusahaan memiliki komunikasi yang sangat baik dengan karyawannya, upaya lebih dalam untuk meningkatkan komunikasi dapat diperluas dengan diadakannya gathering family agar dapat meningkatkan hubungan antara perusahaan, karyawan dan keluarga karyawan tersebut.

Masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam penelitian ini menunjukkan jika keterlambatan datang kerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT.Fast Food Indonesia, Tbk cabang LIA Palembang maka untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar tidak datang terlambat sebaiknya perusahaan memberikan bonus atau reward setiap bulan atau 3 bulan sekali kepada karyawan yang datang lebih awal dilihat dari absensi karyawan.

DAFTAR PUSAKA

Busro, Muhammad.(2017). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenada Media Group.

Marwansyah.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.

Sanusi, Anwar.(2012). Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua. Jakarta.Penerbit : Salemba Empat.

Sedarmayanti.(2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kopetensi Kinerja dan Produktivitas kerja, Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono.(2014).Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung : CV.Alfabeta.

Sunyoto, Danang.(2015). Penelitian Sumber Daya Manusia, Jakarta : Caps.

Suradi, Rudi.(2005). Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan. Jakarta : Penerbit PPM.

Wahjono, Sentot Imam. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat, 2015

<http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html>

<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/lingkungan-kerja.htm>

***PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN DAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. BUKIT ASAM (Persero) Tbk***

Penti Mayangsuri¹), Rabin Ibnu Zainal²)
¹Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
email: pentimayangsuri@gmail.com
²Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
email: rabin.zainal@binadarma.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to know the affect of work achievement assessment variables on employee work motivations and compensation as the intervening variables at PT. Bukit Asam, Tbk. The result of the work achievement assessment can affect the employees motivation. Motivation is a hard that influence and human behavior so they are willing to work hard and enthusiastically in achieving optimal result. In addition, compensation affects employees motivation at work. This research used path analysis method. In order to prove that the compensation variable is able to be a variable the mediating variable between the assessment of work achievement and work motivation. The calculation of direct and indirect affects between work achievement assessment on work motivation be calculated.

Keywords: work achievement assessment, Compensation, Work Motivation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penilaian prestasi kerja merupakan ukuran dan standar karyawan yang dinilai secara kompetitif, adil dan objektif yang dinilai oleh organisasi. Dalam suatu organisasi karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan berbeda-beda ketika bergabung dalam perusahaan ini terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Penilaian dapat diberikan apabila pegawai telah menyampaikan inovasi/ improvement sesuai bidang pekerjaan yang disetujui atasan langsung. Hasil penilaian prestasi kerja tersebut dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selain kompensasi yang diberikan berdasarkan penilaian kerja juga berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja.

Tujuan Penelitian

Permasalahan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel penilaian prestasi kerja terhadap variabel motivasi kerja karyawan dan variabel kompensasi sebagai variabel intervening pada PT. BUKIT ASAM, Tbk

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian Literatur

Definisi penilaian prestasi kerja menurut P.Siagian (2002)¹ adalah Informasi yang diperoleh dari hasil kinerja anggotanya merupakan proses organisasi. Sedangkan menurut Saydam (2000)², penilaian prestasi kerja adalah Pengawasan pelaksanaan pekerjaan salah satu alur aktivitas untuk mengawasi karyawan.

Hipotesis

Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kompensasi?

H2 : Diduga ada pengaruh penilaian prestasi kerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening terhadap motivasi kerja?

H3 : Diduga ada pengaruh penilaian prestasi terhadap motivasi kerja?

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Adapun objek penelitian pada PT. BUKIT ASAM, Tbk yang berlokasi Jl. Parigi No.1 Tanjung Enim, Kode pos 31716.

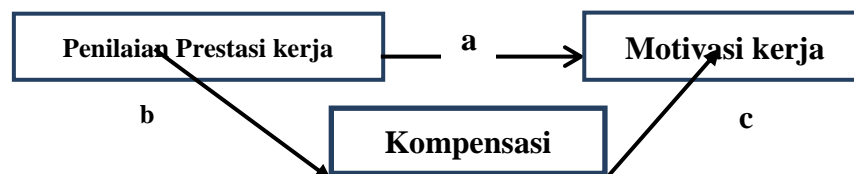
Variabel Operasional

Penilaian Prestasi Kerja (X) adalah Penilaian prestasi kerja merupakan suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan

Motivasi (Y) adalah Motivasi merupakan perubahan energy dalam diri seseorang yang di tandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan

Kompensasi (Z) adalah Kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan

Kerangka Berpikir



¹ Siagian, Sondang.p. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan, Bumi Aksara. Jakarta

² Gouzali Saydam, (2000), *Manajemen sumber daya manusia (Human Resource) Suatu pendekatan mikro*, Djabatan, Jakarta

Gambar Model penelitian

Metodologi Penelitian

Path Analisis (Analisis jalur)

Analisis jalur digunakan untuk menelusuri hubungan antara variabel yang dibuat. Metode analisis jalur dilakukan melalui 2 tahap, yaitu:

Hubungan penilaian prestasi kerja sebagai variabel bebas dan kompensasi sebagai variabel terikat. Berikut persamaan regresi linier sederhana:

$$Z = a + b^2X$$

Z adalah variabel kompensasi

X adalah variabel penilaian prestasi kerja

a adalah konstanta

b adalah koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan (+) ataupun penurunan (-)

Hubungan penilaian prestasi kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja, dimana penilaian prestasi kerja sebagai variabel bebas pertama, kompensasi sebagai variabel bebas kedua dan motivasi sebagai variabel terikat". Berikut ini adalah persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X + cZ$$

Y adalah variabel motivasi kerja

Z adalah variabel kompensasi

X adalah variabel penilaian prestasi kerja

a adalah konstanta

b₁, c adalah koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan (+) ataupun penurunan (-)

Uji validitas

"Pengujian validitas kuesioner dalam penelitian menggunakan rumus korelasi product moment (Umar: 2002)³ yaitu:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - \sum x^2)(n\sum Y^2 - \sum Y^2)}}$$

Keterangan:

r : Korelasi product Moment.

X: Skor butir (Pertanyaan)

Y: Skor factor (variabel)

n : jumlah sampel.

Dengan menggunakan level of significant 95%, Apabila :

r hitung > r tabel maka pengukuran adalah valid.

r hitung ≤ r tabel maka pengukuran adalah tidak valid.

³ Umar, Husein. (2002). *Metode penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis jalur digunakan untuk menelusuri hubungan antara variabel yang dibuat. Metode analisis jalur dilakukan melalui 2 tahap, yaitu:

Hubungan penilaian prestasi kerja sebagai variabel terikat

Hubungan penilaian prestasi kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja, dimana penilaian prestasi kerja sebagai variabel bebas pertama, kompensasi sebagai variabel bebas kedua dan motivasi sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah persamaan :

$$Y = a + b1X + cZ$$

Tabel Hasil

Analisis Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kompensasi

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.552	.432		8.218	.000		
	Pen. Prestasi Kerja	.149	.068	.317	2.176	.033	.656	1.524
	Kompensasi	-.115	.108	-.156	-1.068	.289	.656	1.524

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

$$Y = a + b1X + cZ$$

$$Y = 3.552 + 0,317X + (-0,156)Z$$

$$Y = 3.552 + 0,317X - 0,156Z$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja (Variabel Bebas)

X = Penilaian Prestasi Kerja (Variabel Terikat)

Z = Kompensasi

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

Koefisien regresi penilaian prestasi kerja (b1) bernilai positif sebesar 0,317 hal ini menunjukkan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif akan tetapi terhadap motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan.

Koefisien regresi (c) bernilai negatif sebesar -0,156, hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, sehingga adanya peningkatan negatif kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja.

Hubungan Penilaian Prestasi Kerja sebagai terikat terhadap Kompensasi sebagai variabel bebas.
Berikut persamaan :
 $Z = a + b2X$

Tabel Hasil
Analisis Kompensasi terhadap Penilaian Prestasi Kerja

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.297	.278		11.851	.000		
Pen. Prestasi Kerja	.373	.062	.587	5.972	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kompensasi

$$Z = a + b2X$$

$$Z = 3.297 + 0,587 X$$

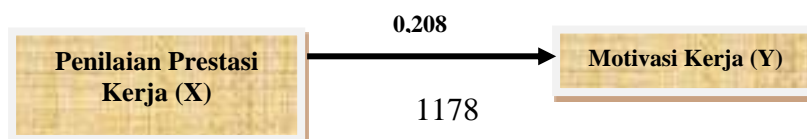
Koefisien regresi penilaian prestasi kerja (b) bernilai positif 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi, sehingga meskipun adanya peningkatan pemberian kompensasi sebesar 0,587 akan berpengaruh terhadap kompensasi.

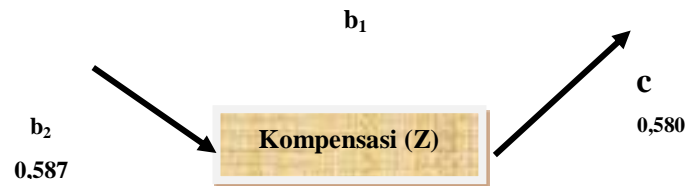
Uji Intervening

Agar dapat membuktikan bahwa variabel kompensasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja. Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai standardizedcoeffients regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan dapat dibuat gambar analisis jalur sebagai berikut:

Gambar 4.7.1

Analisis Intervening Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kompensasi





Nilai koefisien determinasi sebesar 21% menunjukkan bahwa 21% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya 79% dijelaskan lain diluar model. Angka koefisien pada model ini relatif besar sehingga layak dilakukan interpretasi lebih lanjut.

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan :

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (x) terhadap motivasi kerja (y) ;

Pengaruh langsung Penilaian Prestasi kerja (x) terhadap motivasi kerja (y):

$$x \text{ --- } y = (b_1) \times 100\%$$

$$x \text{ --- } y = (0,208) \times 100\%$$

$$x \text{ --- } y = 0,0432 \times 100\%$$

$$x \text{ --- } y = 4,32\%$$

Jadi diketahui bahwa pengaruh langsung sebesar 4,32%

Pengaruh tidak langsung penilaian prestasi kerja (x) terhadap motivasi kerja (y) melalui kompensasi (z):

$$x \text{ --- } y \text{ (via z)} = (b_1 \times b_2 \times c) \times 100\%$$

$$x \text{ --- } y \text{ (via z)} = (0,208 \times 0,587 \times 0,580) \times 100\%$$

$$x \text{ --- } y \text{ (via z)} = (0,12209) \times 100\%$$

$$x \text{ --- } y \text{ (via z)} = 0,078 \times 100\%$$

$$x \text{ --- } y \text{ (via z)} = 7,8\%$$

Jadi diketahui bahwa pengaruh tidak langsung sebesar 7,8%

Maka diketahui pengaruh penilaian prestasi kerja (x) terhadap motivasi (y) adalah :

$$= 4,32\% + 7,80\%$$

$$= 11,40\%$$

Jadi diketahui pengaruh penilaian prestasi kerja (x) terhadap motivasi (y) adalah 11,40%

Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja dan kompensasi sebagai variabel intervening dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan penilaian prestasi kerja yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja di PT. Bukit Asam (Persero) Tbk. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warsidi (2004)⁴ yang

⁴ A.M, Sardiman. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada

menjelaskan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Penilaian prestasi kerja juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta Menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa meningkat.

Pengaruh Penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja dan kompensasi sebagai variabel intervening

Hasil analisa intervening menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Bukit Asam (Persero) Tbk melalui kompensasi, yang dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung melalui kompensasi yang lebih besar dibanding pengaruh langsung terhadap kinerja. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000)⁵. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya penilaian prestasi kerja yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan motivasi kerja yang lebih baik dari para karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kompensasi PT. Bukit Asam, Tbk adalah sebagai berikut:

Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kompensasi, sehingga adanya peningkatan penilaian prestasi kerja tidak akan meningkatkan kompensasi secara signifikan.

Penilaian prestasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Motivasi Kerja melalui kompensasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi menjadi variabel yang memediasi antara penilaian prestasi kerja terhadap Motivasi kerja.

Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga adanya peningkatan penilaian prestasi kerja akan meningkatkan motivasi kerja

REFERENSI

- [1] Siagian, Sondang.p. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesembilan, Bumi Aksara. Jakarta.
- [2] Gouzali Saydam, (2000), Manajemen sumber daya manusia (Human Resource) Suatu pendekatan mikro, Djabatan, Jakarta
- [3] Umar, Husein. (2002). Metode penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- [4] A.M, Sardiman. (2006). Interkasi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- [5] Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, 2000. Human Resource Management 10 th Edition, Tomson South-Western, Unitd States.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR (KPU)

Peri Alexsi , Efan Elpanso
Ekonomi & Bisnis, Manajemen
Universitas Bina Darma

Ferryalexsi@gmail.com , Efan.elpanso@binadarma.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and integrity partially and simultaneously on employee performance. Research through the distribution of questionnaires and supported by secondary data. Data analysis method used is multiple linear analysis .. with data management using SPSS. Sampling in this study uses a saturated sample technique. The number of samples is 17 respondents from the Office of the General Election Commission (KPU) Ogan Ilir Indralaya

The results of this study indicate that work discipline and integrity variables partially or simultaneously have a significant influence on the performance of Ogan Ilir Indralaya's General Election Commission (KPU) Office staff. Employee performance variables can be explained by the Work Discipline (X1) and Integrity (X2) variables which have a contribution to the Employee Performance variable (Y) of 98.6% and the remaining 1.4% are influenced by other factors outside the researcher's discussion

Keywords: Disiplin Kerja dan Intgritas, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. “Sumber Daya Manusia diperusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. “Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pandangan terhadap Sumber Daya Manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda.(Mangkunegara, 2009: 01)”. Pemilu merupakan sebuah aktifitas tak terhindar dinegara yang menganut sistem demokrasi. “Tidak ada sebuah negara demokrasi yang tidak menjalankan pemilihan bagi sebuah jabatan publik dengan melibatkan warga negara yang berhak memilih. Dalam tatanan filosofis, para teoritis demokrasi, terutama yang menganut perspektif procedur, pelaksanaan pemilu yang baik sebagai fondasi dari pemerintah dari rakyat dan untuk rakyat”. Komisi Pemilihan Umum, selanjutnya disingkat (KPU), adalah lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri yang bertugas melaksanakan Pemilu. “Pelaksanaan tugas (KPU). Berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum (Pemilu). “KPU mempunyai fungsi menyelenggarakan Pemilu untuk memilih Anggota Dewan Perwakilan Rakyat daerah (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), Dewan Perwakilan

Rakyat Daerah (DPRD), Presiden dan Wakil Presiden, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Walikota secara langsung oleh rakyat”. Dalam melaksanakan tugasnya. (KPU) dibantu oleh Sekretariat Jenderal (Sekretariat KPU Kabupaten Ogan Ilir) Sebagai lembaga yang menggunakan anggaran negara dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya secara lembaga yang mengedepankan sistem keterbukaan, transparan, akuntabel dan dapat dipertanggung jawabkan, maka kewajiban membuat Laporan Kinerja (LK).

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. “Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyaluran bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik iintasi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai”. Hasibuan (2008:194). Mangkuprawira (2007:122). Mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan atauran-aturan pemerintah, semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja pemerintah. Menurut Siagian (2014:305). Pendisiplinan kerja karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi”. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat. Zahra (2011:123) Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) terus berusaha untuk menjadi lebih baik dengan cara menjaga kepercayaan client, meningkatkan kualitas kerja. Hambatan yang dirasakan oleh komisi pemilihan umum pada pemilihan umum 2019 ini adalah perubahan system pemilu dari pemilu bertahap menjadi pemilu serentak membawa konsekuensi teknis penyelenggara pemilu yang cukup besar. Pelaksanaan pemilu serentak membutuhkan kapabilitas dan profesionalitas penyelenggara pemilu yang baik. Meskipun pemilu serentak rentang waktu pelaksanaan pemilu menjadi lebih rumit seperti persiapan logistic pemilu menjadi lebih banyak (contoh surat suara dan kotak suara) harus dipersiapkan secara matang agar pelaksanaan pemilu tidak mengalami hambatan, kapabilitas penyelenggara pemilu ini seperti menetapkan pemilihan anggota KPPS di setiap kecamatan, kelurahan, hingga RT. Berdasarkan fenomena diatas tersebut maka peneliti tertarik meneliti dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN OGAN ILIR INDRALAYA”

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir ?

Apakah Integritas berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum(KPU) Kabupaten Ogan Ilir ?

Apakah disiplin kerja dan integritas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir?

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu:

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada kantor komisi pemilihan umum (KPU)

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh integritas terhadap kinerja kerja karyawan pada kantor komisi pemilihan umum (KPU)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Integritas secara simultan terhadap kinerja kerja Karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan Sebagai bentuk sikap, mental pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, mentaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang baik, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. (Siagia),2012:264)

Menurut Rivan dan Sagala (2011:325). Menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Sutrisno (2013:88). Mengemukakan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin kepeliharaanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaanya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, pengertian disiplin yang sesuai dengan tempat penelitian adalah sikap dan tingkah laku pegawai untuk memenuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku didalam instansi agar tercapainya tujuan yang diinginkan.

Integritas

Integritas adalah Konsistensi atau keteguhan yang tidak tergoyahkan dalam menjunjung nilai-nilai keyakinan dan prinsip atau integritas merupakan konsep yang menunjukkan konsisten

atau keteguhan tindakan dengan nilai-nilai dan prinsip. Jika pada etika integritas dapat diartikan sebagai kebenaran dan kejujuran tindakan yang dilakukan seseorang.

Becker et al dikutip dalam Kibtiyah (2016: 96). Mendefinisikan integritas sebagai suatu hal yang berkaitan dengan kepercayaan dan kejujuran seseorang. Integritas diharapkan menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah perusahaan, integritas sangat penting dimiliki.

Menurut Zahra (2011 : 123) Integritas adalah komitmen untuk melakukan untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

Menurut Sukrisno Agoes (2012:15) pengertian adalah: Integritas mengharuskan seseorang anggota untuk, antara lain, bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rasa penerima jasa. Pelayanan dan kepercayaan public tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Integritas dapat menerima kesalahan yang tidak sengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip”.

Sedangkan menurut Annisa Rahmatika (2011:8) bahwa integritas adalah: Integritas adalah kualifikasi yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar. Integritas mengharuskan seseorang pegawai untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa memelihara dan meningkatkan kepercayaan public, seorang karyawan harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin, dimana seorang karyawan harus bersikap jujur dan berterus terang, bertanggung jawab bebas dari benturan kepentingan, tegas, mempunyai dedikasi yang tinggi dan dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip untuk membangun kepercayaan dan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang berkualitas.

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance) Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson dalam Priansa (2016:269). Menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengimbangi pekerjaannya”. Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:269). “Menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:7). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawabannya yang diberikan baru didasari pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric. Menurut Sugyono (2013:93).

Berdasarkan pemaparan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diduga Integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diduga Disiplin Kerja dan Integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LINETUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

Hipotesis

Analisis Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variabel bebas (kedisiplinan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan KPU) Untuk menguji signifikansi digunakan uji t menurut syofian Siregar, (2013:38)

Uji t (parsial)

Uji t (parsial) untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 X2 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t, adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

Jika $sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan independen secara individual terhadap variabel devenden

(simultan)

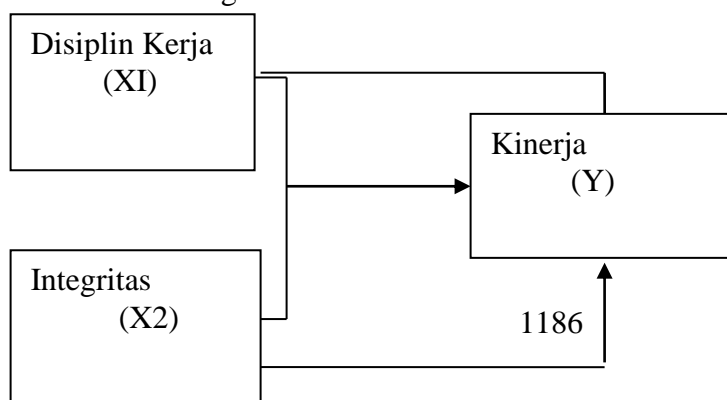
Uji F

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 X2 terhadap Y secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

Jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel devenden

Jika $sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel devenden.

Kerangka Pikir Gambar 2.2



METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik (Azwar, 2007: 5). Menurut Subana dan Sudrajat (2005: 25). Penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suara teori, menyajikan suara fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.

Adapun Spesifikasi Penelitian ini adalah Bersifat deskripsi yaitu untuk mengangkat fakta, keadaan, variabel, dan fenomena-fenomena yang terjadi sekarang (ketika penelitian berlangsung) dan penyajiannya apa adanya penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi korelasional Studi korelasi ini merupakan merupakan hubungan antar dua variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbale balik antara dua variabel” (Subana, 2005: 36).

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di “Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir yang beralamat Di Jl. Raya Lintas Timur KM. 35 - Indralaya Sumatera Selatan.

Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

kuesioner (Angket)

kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, penelitian membagikan angket langsung kepada pegawai “Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir”. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang elemen disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dan penelitian terhadap objek yang diteliti dengan melihat, mendengar langsung dari kenyataan pada perusahaan tersebut yang ada hubungannya dengan bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja

karyawan pada “Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir Indralaya Sumatera Selatan”. Sehingga diinstansi tersebut dapat diobservasi secara langsung.

Populasi Dan Sampel

Populasi

adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Adapun populasi dan objek yang menjadi sasaran pengamatan penulis adalah pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 17 orang pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi”. Sejalan dengan pendapat diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 17 orang pegawai di “Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. (Sugiyono 2013:277)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁, X₂ = Variabel Bebas (Disiplin Kerja dan Kompensasi)

Analisa Koefisien Determinasi (R²)

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu dijelaskan variabel independen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variable dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikit persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable dependen, sebaliknya jika R sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable dependen adalah sempurna. Analisis ini juga menggunakan bantuan program SPSS.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Menurut S. Arikunto (2010:211) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat

kevalidan atau keahlian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang tinggi memiliki validitas rendah”. Menurut Sugiyono (2013:173) Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur validitas instrumen menggunakan rumus korelasi (r)

Jika $>$ maka kuesioner valid

Jika $<$ maka kuesioner tidak valid

Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah derajat ketepatan atau keakuratan yang di tunjukan oleh instrumen pengukuran (Sugiyono, 2013:364). Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat itu stabil, dapat di andalkan (dependabilly) dan dapat diramalkan (predictabilly) Moh.Nasir, (2009:151). “Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode Alpha-cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai dengan para taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5%. Apabila dilakukan dengan metode Alpha-cronbach, maka nilai diwakili oleh nilai alpha, semakin besar nilai alphanya semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya Menurut Santoso Triton (2009:248) apabila alpha hitung bernilai positif maka suatu instrumen penelitian dapat disebut reliable”. “Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran Nana Syodih Sukmadinata. Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlaian pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap”.

Uji Hipotesis

Analisis Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variabel bebas (kedisiplinan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan KPU) Untuk menguji signifikan digunakan uji t menurut syofian Siregar”, (2013:387)

Uji t (parsial)

Uji t (parsial) “untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 X2 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t, adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan independen secara individual terhadap variabel devenden

Uji F (simultan)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 X2 terhadap Y secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel devenden

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel devenden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan pada “Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir Indralaya”. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 17 orang sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabulasi Responden

Dari

tabel 4.6 diketahui bahwa rata-rata keseluruhan dari pernyataan mengenai rotasi adalah 3,93 Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja pada pegawai KPU Kabupaten OI dapat dikatakan Sangat Baik. Rata-rata 3,93 terletak pada range 3,40 – 4,19 kelas interval Sangat Baik.

Hasil kuesioner dari variabel Disiplin kerja diketahui adanya nilai rata-rata terbesar 4,35 yaitu pernyataan keempat .Pemimpin ditempat anda bekerja dapat jadi panutan yang baik bagi karyawan. Hal tersebut dikarenakan pemimpin selalu memberi motivasi, inovasi, dan inspirasi kepada bawahannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,29 yaitu pada pernyataan kedua belas yaitu ‘Membantu rekan kerja apabila dibutuhkan. Hal ini di karenakan kebanyakan dari karyawan mereka lebih fokus mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan kewajibannya sendiri dibanding membantu rekan kerja lainnya.

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa rata-rata keseluruhan dari pernyataan mengenai Integritas adalah 3,92 Hal ini menunjukkan bahwa Integritas pada pegawai KPU Kabupaten OI dapat dikatakan Sangat Baik. Rata-rata 3,92 terletak pada range 3,40 – 4,19 kelas interval Sangat Baik” .

Hasil kuesioner dari variabel Integritas diketahui adanya nilai rata-rata terbesar 4,23 yaitu pada pernyataan kedua “Dalam bekerja saya akan menggunakan kode etik hanya yang sesuai dengan keinginan saya dan menurut saya benar”. Hal tersebut dikarenakan agar tidak menimbulkan kerugian pada pihak tertentu, pegawai selalu dituntut untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,52 yaitu pada pernyataan kesembilan yaitu “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan. Hal ini dikarenakan atasan lebih membebani tugas yang diberikan kepada karyawan ada yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga menjadikan karyawan kurang produktif. Dari

tabel 4.8 diketahui bahwa rata-rata keseluruhan dari pernyataan mengenai Kinerja Karyawan adalah 3,86 Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan di KPU Kabupaten OI dapat dikatakan Sangat Baik. Rata-rata 3,86 terletak pada range 3,40 – 4,19 kelas interval Sangat Baik .

Hasil kuesioner dari variabel Kinerja Karyawan diketahui adanya nilai rata-rata terbesar 4,29 yaitu pada pernyataan pertama Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh. Hal tersebut dikarenakan kritik atau saran sesungguhnya adalah “bentuk perhatian yang diberikan oleh orang lain terhadap hasil pekerjaan kita, kita jadi tahu benar apa kekurangan kita dimata orang lain, sehingga bisa punya kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,47 yaitu pada pernyataan keenam yaitu Berdasarkan data absen saya datang dan pulang kantor tepat waktu. Hal ini dikarenakan masih

ada sebagian karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Pembahasan

Dari analisis data penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas dapat dilihat hasil penelitian yaitu: Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin dan Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KPU) Kabupaten OI.

Pada nilai koefisien regresi yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel bebas” Disiplin dan Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KPU Kabupaten OI adalah 1,250 dan 0,479. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 0,909 + 1.250X_1 + 0,479X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel Disiplin dan Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KPU Kabupaten OI, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin dan Integritas, maka Integritas juga akan mengalami kenaikan”.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, Perlu melihat nilai dari koefisien determinasi. Sebagaimana sudah diuraikan di atas, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka (R square) adalah sebesar 0,739, yang artinya besar pengaruh variabel independen”. (Disiplin dan Integritas) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah 0,986, ini menunjukkan bahwa kontribusi Disiplin (X1) dan Integritas (X2) dalam upaya menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 98,6% sedangkan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel Kinerja Karyawan, Antara lain : Gaya Kepemimpinan dan Reward.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan tidaknya hasil penelitian ini, Perlu menunjukkan perbandingan antara F hitung dengan F tabel, diketahui dari item uji hipotesis simultan menunjukkan hasil bahwa F hitung sebesar 5,132 sedangkan F tabel 3,68 (F hitung >F tabel)” artinya bahwa Disiplin dan Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KPU Kabupaten OI.

SIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Integritas Berpengaruh pada Kinerja Karyawan (KPU) Kabupaten Ogan Ilir dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Variable Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin yang rendah dapat menurunkan Kinerja Karyawan dan begitu sebaliknya. Disiplin yang berlebihan akan membuat Kinerja Karyawan yang kuat akan kinerjanya.

Variabel Integritas (X2) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan sig.t sebesar 1,739 yang lebih besar dari 0,005.

Variabel Disiplin Kerja dan Integritas berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan hal ini di buktikan dengan uji koefisien Determinasi (R^2) yakni dengan nilai sebesar (0,986) atau 98,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian lain.

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, variabel Disiplin Kerja (X_1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KPU) Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini ditunjukkan dengan sig.t sebesar 5.793 yang lebih besar dari 0,005.

Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan saran- saran pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Ogan Ilir dalam Memperhatikan Disiplin Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Karyawan, antara lain sebagai berikut :

Disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berdasarkan hasil analisis kuesioner yang didapat ditemukan masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan disini penulis menyarankan agar perusahaan memberikan teguran berupa SP (Surat Peringatan atau potongan bonus bagi karyawan yang tidak disiplin waktu.

Pada pengujian secara parsial (uji t) Integritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berdasarkan hasil analisis kuesioner yang didapat ditemukan kecenderungan karyawan hal ini dikarenakan atasan lebih membebankan tugas yang diberikan kepada karyawan ada yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Maka penulis menyarankan akan lebih baik apabila pemimpin tidak membebankan karyawan dengan pekerjaan yang berat dan menempakan pekerjaan sesuai kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan produktif.

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2) Disiplin kerja dan Integritas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan. Disiplin dan Integritas yang sudah baik penting untuk terus ditingkatkan sebaliknya disiplin kerja dan integritas karyawan yang belum baik dapat ditingkatkan melalui ketegasan aturan dan pengawasan agar karyawan dapat mentaati aturan yang ditetapkan perusahaan menjadi lebih baik.

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel berbeda seperti Gaya Kepemimpinan atau reward yang tidak diteliti oleh peneliti dan menggunakan sampel yang lebih besar.

6. REFERENSI

- [1]. Hasibuan, Malayu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :PT Bumi Aksara
- [2] Zahra .2010. pengaruh Integritas Objektivitas, Kerjasama Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor perwakilan badan pengawas keuangan dan pembangunan (BPKP) Sulawesi Tengah. E-journal katalogis, 1(1). 123-134.
- [3]. Arikunto,S.2010. Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktias. Edisi Revisi 2010. Jakarta: PT Rineka Cipka
- [4]. Jackson dan Mathis, 2012, Sumber Daya Manusia. Edisi 10 jakarta: PT Salemba

[5]. Nasir, Moh. 2009. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia

[6]. Rivai dan Sagala 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo

***PENGARUH STRUKTUR MODAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN
PADA INDUSTRI BARANG KONSUMSI (CONSUMER GOODS INDUSTRY)
DI BURSA EFEK INDONESIA***

Putri Handayani Pratiwi

1Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email: 151510037@student.binadarma.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to find out and analyze the effect of capital structure financial performance of consumer goods industry on Indonesia Stock Exchange (IDX) during the 2015-2018 period. The capital structure with debt ratio, consist of Debt to Asset (DAR), Debt to Equity Ratio (DER), and Long term Debt to Equity Ratio (LDER) on financial and performance return on equity (ROE). Method of sampling which used was purposive sampling. The samples are 37 consumer goods industry. The method on this research using multiple linear regression analysis. To get the unbiased test results, first the data was tasted by classical assumptions test. The result showed that only debt to asset has a negative effect on financial performance as measured by Return on Equity. That is because the greater the debt financial by a high DAR ratio will affect the low ROE profitability ratio. Companies with high debt to asset ratios will have a tendency to reduce their profitability.

Keywords : Debt to Asset Ratio (DAR), Debt to Equity Ratio (DER), Long term Debt to Equity Ratio (LDER), Financial Performance.

PENDAHULUAN

Dalam berbisnis pasti tidak asing lagi dengan kata persaingan. Persaingan di dunia bisnis seperti sekarang ini merupakan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan, terlebih didukung oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan dalam lingkungan eksternal yang begitu cepat. Persaingan bisnis tidak hanya sebatas dengan perusahaan persaingan domestik, tetapi juga persaingan dengan perusahaan internasional, sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki kebijakan keuangan yang baik. Perusahaan juga harus mampu untuk menjaga tingkat kinerja keuangannya.

Suatu perusahaan memang membutuhkan modal, modal didapat dari sumber internal dan eksternal perusahaan. Sumber modal internal yaitu sumber yang didapat dari modal perusahaan itu sendiri, sedangkan eksternal berasal dari hutang atau dana pinjaman dari luar perusahaan. Dana dari luar perusahaan yang berupa semua utang baik utang jangka panjang dan jangka pendek, serta modal sendiri yang berasal dari pemilik perusahaan.

Dana dari pihak luar yang begitu besar akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja keuangan, karena disertai dengan bunga pinjaman yang harus dibayarkan. Tapi, jika perusahaan hanya menggunakan modal sendiri memungkinkan perusahaan tersebut berjalan kurang efektif. Oleh sebab itu, struktur modal harus berimbang antara modal asing dengan modal sendiri. Sehingga jelas struktur modal adalah keputusan yang penting bagi seorang manajer keuangan dalam mengelolah atau meningkatkan profitabilitas.

Menurut Martono dan Harjito (2010) dia menyatakan struktur modal merupakan perbandingan atau imbangan antara pendanaan jangka panjang terhadap modal sendiri.

Struktur modal mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi kinerja suatu perusahaan. Pertama, karena dengan adanya struktur modal kelangsungan hidup perusahaan bisa diprediksi. Kedua, risiko bisnis perusahaan dengan mudah bisa dilihat antara utang dan ekuitas. Ketiga, struktur modal bisa mempengaruhi harga saham. dan Keempat, struktur modal penting karena struktur modal bisa mempengaruhi kondisi kinerja keuangan perusahaan. Kinerja keuangan perusahaan harus selalu bernilai positif dan meningkat dari tahun ke tahun, salah satu untuk meningkatkan kinerja keuangan adalah dengan pengaturan struktur modal yang optimal.

Tabel 1.1 Debt to Total Assets (DAR)

No	Perusahaan	2015	2016	2017	2018
1.	Buyung Poetra Sembada Tbk.	47%	41%	17%	26%
2.	Multi Bintang Indonesia Tbk.	64%	64%	58%	60%
3.	Sekar Bumi Tbk.	55%	63%	37%	41%
4.	Unilever Indonesia Tbk.	69.3%	71.9%	72.6%	61.2%
5.	Martina Berto Tbk.	33.08%	37.89%	47.13%	53.63%
	Rata-rata	53.67%	55.55%	46.34%	48.36%

Diambil dari Sumber: www.idx.co.id dan diolah

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas bahwa rasio DAR dari tahun 2015-2018 yang terendah yaitu pada Buyung Poetra Sembada Tbk. dengan rata-rata sebesar 32,75% dan rasio DAR tertinggi yaitu pada Unilever Indonesia Tbk sebesar 68,75%. Rasio DAR terendah pada Buyung Poetra Sembada Tbk. disebabkan karena total dari penjualan bersih, jumlah aset, serta modal pada perusahaan ini mengalami peningkatan (topikoki.com) sehingga perusahaan tidak banyak menggunakan hutang dalam kegiatan perusahaannya, dengan rasio DAR yang rendah berarti perusahaan ini mampu membiayai aset perusahaan hanya dengan modal yang dimiliki. Sedangkan rata-rata rasio DAR tertinggi adalah pada Unilever Indonesia Tbk dengan rata-rata sebesar 68,75%. Rasio DAR tinggi menunjukkan bahwa jumlah aset yang dibiayai oleh hutang lumayan besar. Tetapi, pada perusahaan dengan pendapatan dan laba bersih yang tetap juga bisa saja memiliki nilai DAR yang tinggi karena perusahaan itu bisa membayar hutang-hutangnya karena pendapatan yang konstan, terlihat pada Unilever Indonesia Tbk dengan total penjualan bersih, laba usaha, serta imbal hasil atas ekuitas dari tahun 2015-2018 terus meningkat (Unilever.co.id).

Tabel 1.2 Debt to Total Equity (DER)

No	Perusahaan	2015	2016	2017	2018
1.	Buyung Poetra Sembada Tbk.	89%	68%	21%	35%
2.	Multi Bintang Indonesia Tbk.	174%	177%	136%	147%
3.	Sekar Bumi Tbk.	1.22%	1.72%	59%	70%
4.	Unilever Indonesia Tbk.	225.9%	256.0%	265.5%	157.6%
5.	Martina Berto Tbk.	49.44%	61.02%	89.14%	115.65%
	Rata-rata	107.91%	112.75%	114.13%	105.05%

Diambil dari Sumber: www.idx.co.id dan diolah

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa rasio DER terendah dari tahun 2015-2018 yaitu pada Sekar Bumi Tbk sebesar 23,75% rasio DER rendah menandakan bahwa perusahaan ini mampu menjalankan kegiatan perusahaannya dengan tidak tergantung pada hutang. terlihat pada penjualan bersih, jumlah aset, modal atau ekuitas yang dari tahun ke tahun meningkat (sekarbumi.com). Sedangkan rasio DER tertinggi adalah pada perusahaan Unilever Indonesia Tbk sebesar 226,25% diketahui bahwa Unilever Indonesia merupakan perusahaan dengan jumlah pendapatan dan laba bersih yang besar, terlihat pada ikhtisar data keuangan perusahaan Unilever Indonesia Tbk dengan total penjualan bersih, laba usaha, laba tahun berjalan, serta imbal hasil atas ekuitas yang dari tahun 2015-2018 terus mengalami peningkatan (Unilever.co.id). Jadi, besar kecilnya nilai DER tergantung pada hasil dan laba bersih perusahaan. Jika perusahaan dengan pendapatan dan laba bersih yang tetap, tentu bisa saja memiliki nilai DER yang tinggi karena perusahaan itu bisa membayar hutang-hutangnya karena pendapatan yang konstan. Tetapi, semakin kecil nilai DER maka akan semakin baik, karena nilai DER yang kecil menandakan bahwa perusahaan tidak tergantung pada hutang.

Tabel 1.3 Return on Equity (ROE)

No	Perusahaan	2015	2016	2017	2018
1.	Buyung Poetra Sembada Tbk.	21.51%	32.8%	15.32%	22.88%
2.	Multi Bintang Indonesia Tbk.	66%	119%	124%	105%
3.	Sekar Bumi Tbk.	21.5%	32.8%	15.3%	22.8%
4.	Unilever Indonesia Tbk.	121.2%	135.8%	135.4%	142.9%
5.	Martina Berto Tbk.	-3.24%	2.00%	-5.98%	-37.98%

Rata-rata 21.15% 64.32% 56.80% 51.12%

Diambil dari Sumber: www.idx.co.id dan diolah

Berdasarkan Tabel 1.3 dilihat bahwa rata-rata return on equity dengan hasil minus (-) yaitu pada perusahaan Martina Berto Tbk sebesar (-11,3). Angka minus ini disebabkan karena kurangnya penguasaan pasar sehingga membuat penjualan bersih, laba bersih, laba kotor, jumlah aset maupun imbal hasil ekuitas perusahaan mengalami penurunan. Serta lambatnya inovasi yang dilakukan perusahaan sehingga membuat investor tidak begitu berminat pada saham mereka akibatnya harga saham mereka turun. Terlihat pada ikhtisar saham pada perusahaan (martinaberto.co.id). Penurunan ROE juga bisa disebabkan karena 1. Laba bersih mengalami penurunan sementara ekuitas stagnan. 2. Laba bersih mengalami penurunan dan ekuitas meningkat. 3. Laba bersih mengalami penurunan dan ekuitas juga turun, tetapi persentase penurunan laba bersih lebih besar. Jika perusahaan memiliki ROE diatas rata-rata industri, maka perusahaan tersebut adalah perusahaan yang dapat memaksimalkan profit (sahamgain.com).

2. KAJIAN LITERATUR

Struktur modal merupakan masalah penting dalam suatu perusahaan. Struktur modal dalam perusahaan haruslah optimal, dengan adanya struktur modal yang optimal memungkinkan perusahaan akan berjalan dengan baik. Baik buruknya struktur modal dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan. Menurut Sartono (2015) Struktur modal adalah perimbangan jumlah utang jangka pendek yang bersifat permanen, utang jangka panjang, saham preferen dan saham biasa. Struktur modal juga merupakan perimbangan dari aset, utang, serta modal. Sementara itu struktur keuangan adalah perimbangan antara total utang dengan modal sendiri. Dengan kata lain struktur modal merupakan bagian dari struktur keuangan.

Ada lima teori pada struktur modal menurut Sartono (2015) antara lain:

1. Pendekatan Tradisional

2. Pendekatan Modigliani dan Miller (MM)

3. Pendekatan MM Tanpa Pajak

Pendekatan MM Apabila Ada Pajak

Miller dengan Adanya Pajak Penghasilan Perusahaan dan Pajak Pendapatan Perseorangan

Faktor-Faktor yang Berpengaruh

Yang disebutkan oleh Sartono (2015)

Terhadap Struktur Modal

diantaranya :

1. Tingkat Penjualan

2. Struktur Asset

Tingkat Pertumbuhan Perusahaan

4. Profitabilitas

Variabel Laba dan Perlindungan Pajak

6. Skala Perusahaan

7. Kondisi Intern Perusahaan dan Ekonomi Makro

Pengukuran Struktur Modal

1. Pendekatan

4.

5. Pendekatan

3.

5.

Pengukuran struktur modal biasanya diukur dengan rasio profitabilitas, antara lain
1. Menggunakan Debt to Equity Ratio (DER) Rumus yang digunakan yaitu :

$$\text{Rasio Utang atas Modal} = \frac{\text{Total Utang}}{\text{Modal (Equity)}} \times 100\%$$

2. Dengan Debt to Assets Ratio (DAR) Rumus yang digunakan untuk mengukur :

$$\text{Rasio Utang atas Aktiva} = \frac{\text{Total Utang}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

3. Menggunakan Long term Debt to Equity Ratio (LDER)
Dengan rumus :

$$\text{Utang Jangka Panjang terhadap Modal} = \frac{\text{Utang Jangka Panjang}}{\text{Ekuitas}} \times 100$$

Pengukuran Kinerja keuangan dengan Return on Equity Diukur dengan rumus:

$$\text{Return On Equity} = \frac{\text{Laba Setelah Pajak}}{\text{Modal Sendiri}} \times 100\%$$

3. METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan yaitu 49 Industri Barang Konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode 2015-2018 berdasarkan IDX atau Indonesia Stock Exchange FactBook 2018. Adapun ukuran sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik nonprobability sampling dengan purposive sampling yang dipilih berdasarkan kriteria yang dibutuhkan yaitu sebanyak 37 sampel. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu Debt to Asset Ratio, Debt to Equity Ratio, Longterm Debt to Equity Ratio, dengan variabel dependen yaitu Return On Equity. Metode analisis yaitu dengan persamaan regresi berganda.

$$Y_{it} = a + b_1 X_{1it} + b_2 X_{2it} + b_3 X_{3it} + e_{it}$$

Keterangan :

= Kinerja Keuangan Return On Equity

= Konstanta

Koefisien Variabel X

to Assets Ratio

to Equity Ratio

term Debt to Equity Ratio

Y_{it}

a

$b_{it} =$

$X_{1it} =$ Debt

$X_{2it} =$ Debt

$X_{3it} =$ Long

$e_{it} =$ Error Term

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Anova

Berikut disajikan tabel uji ANOVA sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Anova (Uji F)

ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.491	3	1.830	34.771	.000b
	Residual	7.580	144	.053		
	Total	13.071	147			

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji ANOVA (uji F) pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai F value sebesar 34,771 dengan signifikan adalah .000. Nilai F value ini > dari F tabel 2,89 nilai F tabel didapat dengan melihat dari F Tabel titik presentase distribusi f (df) dengan rumus $df = n - k$ dan $df (ni) = k - 1$. tingkat signifikansi 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang artinya bahwa struktur modal dari variabel DAR, DER, LDER secara simultan berpengaruh terhadap kinerja keuangan ROE. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa struktur modal dipengaruhi oleh struktur aktiva, tingkat pertumbuhan perusahaan, tingkat penjualan serta profitabilitas pada perusahaan (Sartono, 2015). Struktur modal merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap perusahaan karena baik buruknya struktur modal akan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Berdasarkan teori pendekatan tradisional yang menyatakan nilai perusahaan mula-mula meningkat dan akan menurun sebagai akibat penggunaan utang yang semakin besar. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi struktur modal, karena faktor-faktor yang mempengaruhi struktur modal merupakan hal yang penting sebagai dasar dalam penentuan komposisi struktur modal perusahaan. Setiap terjadi peningkatan maupun penurunan dari struktur modal maka akan berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan.

Struktur modal tentu akan berpengaruh secara serentak terhadap profitabilitas perusahaan sebagaimana diketahui bahwa struktur kekayaan suatu perusahaan erat hubungannya dengan struktur modal, yakni dengan menghubungkan elemen-elemen aktiva disatu pihak dengan elemen-elemen passiva di pihak lain, maka diperoleh banyak gambaran tentang keadaan finansial suatu perusahaan, sehingga dapat diketahui nilai keuangan suatu perusahaan, karena rentabilitas merupakan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan semua modal yang berada di dalamnya, baik itu modal sendiri maupun modal asing atau pinjaman.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.142	.027		5.167	.000
DAR	-.372	.110	-.508	-3.394	.001
DER	.184	.044	.639	4.192	.000
LDER	.005	.001	.501	7.508	.000

Sumber : Data diolah SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji t) diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel DAR

Memperoleh t-value sebesar -3,394 dengan signifikan .001. nilai t-value tersebut < dari nilai t tabel yaitu 2,035 nilai t tabel didapat dengan melihat dari T Tabel titik presentase distribusi t (df) dengan rumus $df = n - k$ dan tingkat signifikansi 0,05. sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 diterima, yang artinya variabel DAR (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE. Hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian Holiwono (2016) yang menemukan bahwa DAR memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas ROE.

Debt to Asset Ratio berpengaruh negatif dan signifikan ini disebabkan karena semakin besar nilai hutang yang dibiayai oleh (Debt to Asset Ratio) yang tinggi akan mempengaruhi rasio profitabilitas (Return on Equity) yang rendah dan sebaliknya jika semakin rendah (Debt to Asset Ratio) maka (Return on Equity) akan semakin meningkat. Perusahaan dengan rasio utang terhadap aset yang tinggi akan mempunyai kecenderungan untuk menurunkan profitabilitasnya.

Debt to Asset Ratio adalah rasio utang yang digunakan untuk mengukur proporsi dari total utang dengan total aktiva yang dimiliki. Jika rasio ini tinggi maka hutang perusahaan semakin banyak dan ini akan berdampak pada perusahaan karena akan kesulitan dalam membayar hutangnya. Teori dari Sartono (2015) mengenai struktur aset, yaitu apabila perusahaan yang memiliki aset tetap dalam jumlah besar dapat menggunakan utang dalam jumlah besar akan lebih mudah mendapatkan akses ke sumber dana dibandingkan dengan perusahaan kecil.

2. Variabel DER

Memperoleh t-value sebesar 4,192 dengan signifikan .000. nilai t-value tersebut > dari nilai t tabel yaitu 2,035 nilai t tabel didapat dengan melihat dari T Tabel titik presentase distribusi t (df) dengan rumus $df = n - k$ dan tingkat signifikansi 0,05. sehingga dapat dikatakan H_0 ditolak yang artinya variabel DER (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE. Ini berarti setiap adanya kenaikan dari DER sebesar 1% maka akan ada peningkatan kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba sebesar 0.184%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Novita (2016) yang menghasilkan rasio DER memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas keuangan ROE, dimana menunjukkan adanya pergerakan searah antara variabel DER dengan kinerja ROE yang artinya perusahaan mampu menghasilkan laba bersih yang besar karena dorongan dari hutang yang besar, hutang yang besar ini dijamin oleh modal yang besar pula sehingga nilai dari ROE meningkat. Hal ini berarti perusahaan lebih banyak menggunakan hutang daripada modal sendiri untuk kegiatan operasi perusahaan.

Rasio DER menunjukkan hubungan antara jumlah pinjaman jangka panjang yang diberikan oleh kreditur dengan jumlah modal sendiri yang diberikan oleh pemilik perusahaan, semakin tinggi rasio ini maka akan mempengaruhi tingkat pendapatan yang tersedia bagi pemegang saham. Tinggi rendahnya rasio DER akan mempengaruhi tingkat pencapaian ROE perusahaan, jika biaya pinjaman dari hutang lebih kecil daripada modal sendiri, maka pinjaman itu akan lebih efektif dalam menghasilkan laba dan perusahaan tentu mampu mengembalikan kewajibannya. Seperti pada teori dari Sartono (2015), pada pendekatan MM tanpa pajak dalam Preposisi II yaitu bahwa biaya modal sendiri perusahaan yang memiliki leverage ditambah dengan premium resiko. Besar kecilnya premium risiko tergantung atas selisih antara biaya modal sendiri dengan biaya utang.

3. Variabel LDER

Memperoleh t-value sebesar 7,508 dengan signifikan .000. nilai t-value tersebut > dari nilai t tabel yaitu 2,035 nilai t tabel didapat dengan melihat dari T Tabel titik presentase distribusi t (df) dengan rumus $df = n - k$ dan tingkat signifikansi 0,05. sehingga dapat dikatakan H_0 ditolak yang artinya variabel LDER (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROE. sehingga dapat dinyatakan jika LDER mengalami peningkatan sebesar 1% maka rasio dari ROE juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,005.

Return on Equity (ROE) akan ikut meningkat seiring dengan meningkatnya LDER karena keadaan keuangan perusahaan yang mampu memenuhi kewajiban hutang jangka panjang yang diambil perusahaan untuk meningkatkan keuntungan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Novita (2016) yang menghasilkan bahwa rasio LDER berpengaruh dan signifikan terhadap ROE. Yang dapat diartikan bahwa apabila laba yang diperoleh dari hutang jangka panjang meningkat, maka modal akan lebih banyak diperoleh dari hutang. Artinya dengan meningkatkan penggunaan hutang maka penggunaan hutang yang besar akan meningkatkan modal pinjaman perusahaan, dengan demikian laba yang meningkat akan mempengaruhi kenaikan hutang pada struktur modal perusahaan.

5. SIMPULAN

Variabel DAR berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan yang diukur dengan ROE. Artinya setiap perubahan yang terjadi pada DAR akan berpengaruh negatif terhadap ROE. Jadi jika terjadi peningkatan pada DAR maka ROE akan mengalami penurunan dikarenakan penggunaan hutang yang tinggi akan meningkatkan beban bunga pada perusahaan, sehingga dapat memicu adanya resiko kebangkrutan pada perusahaan.

Variabel DER berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan ROE. Artinya setiap terjadi peningkatan pada DER maka ROE juga akan meningkat. Hal ini disebabkan karena perusahaan mampu menghasilkan laba bersih yang besar karena dorongan dari hutang yang besar, hutang yang besar ini dijamin oleh modal yang besar pula sehingga nilai dari ROE meningkat.

Variabel LDER berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan ROE. Yang artinya apabila laba yang diperoleh dari hutang jangka panjang meningkat, maka modal akan lebih banyak diperoleh dari hutang, artinya dengan meningkatkan penggunaan hutang maka penggunaan hutang yang besar akan meningkatkan modal pinjaman perusahaan sehingga pengembalian dari modal tersebut juga akan meningkat.

SARAN

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Perusahaan sebaiknya memperhatikan tingkat hutang yang digunakan, karena dalam penelitian ini rasio hutang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profitabilitas perusahaan.

2. Bagi Investor

Sebaiknya investor maupun calon investor hendaknya lebih cermat sebelum mengambil keputusan berinvestasi. Investor harus meneliti serta memperhatikan bagaimana perusahaan dalam mengelola modal dan hutang untuk mendapatkan laba bersih karena ini berkaitan dengan risiko keuangan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya hendaknya memperpanjang jangka waktu penelitian untuk melihat tren dalam jangka waktu yang lebih panjang. Serta menambah variabel penelitian dengan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan menggunakan objek penelitian yang berbeda

6. REFERENSI

PENGARUH MANAJEMEN ASSET TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PT HARAPAN TRI GUNA PALEMBANG

Putri Primalika¹; Andrian Noviardy²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
putriprima463@gmail.com
andrian.noviardy@binadarma.ac.id

Abstrak

Putri Primalika 151510155. "The Effect of Asset Management on the Financial Performance of PT. The Hope of the Tri-Purpose Palembang ". Guided by Mr. Andrian Noviardy, S.E., M.Sc. This research was conducted at PT. Harapan Tri Guna Palembang, which uses quantitative descriptive research methods. This study aims to determine the effect of the independent variable (dependent) on the dependent variable (independent). "By using data sources including interviews and Financial Statements. Financial statements use data analysis using Multiple Regression Analysis which aims to determine between independent variables and dependent variables simultaneously and persially, and the coefficient of determination determines how much the relationship or contribution of independent variables to the dependent variable". Analysis of the data of this study used SPSS 23 program. From the results of the study, it was seen by using the T Test that TATO influenced Financial Performance with a significant value of 0.26 and FATO of 0.002 and WCTO of 0.372. This means that there is a significant influence between the TATO and FATO variables but on the WCTO variable there is no significant effect on the financial performance of PT Harapan Tri Guna Palembang.

Keywords: TATO (Total Asset Turn Over), FATO (Fix Asset Turn Over), WCTO (Working Capital Turn Over) and Financial Performance.

1. PENDAHULUAN

“Dengan keadaan ekonomi yang semakin sulit karena pengaruh krisis global yang dialami saat ini, akan dapat memberikan dampak persaingan yang sangat ketat dalam dunia usaha. Oleh karena situasi seperti ini perusahaan diharuskan agar lebih meningkatkan upaya untuk mempertahankan prestasinya dalam daya persaingan, oleh karena itu perusahaan dapat mencari cara agar dapat unggul dalam persaingan usaha. Mengingat kondisi yang telah dialami sekarang ini, sudahseharusnya perusahaan lebih mempersiapkan diri untuk menghadapi kondisi perekonomian yang telah terjadi, “Salah satunya dengan cara bagaimana perusahaan menghadapi persaingan tersebut yaitu dengan cara perusahaan harus lebih meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan”.

Untuk itu perusahaan harus meningkatkan kinerja perusahaan agar mampu mengelola keuangan perusahaan dengan benar untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus mampu dalam mengambil keputusan dalam keuangan misalnya seperti keputusan

investasi, keputusan pendanaan dan keputusan pengelolaan manajemen aset yang benar agar bisa mengendalikan keuangan perusahaan dengan efektif dan efisien agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Fungsi dari penggunaan dana meliputi tentang pengendalian dan perencanaan penggunaan aktiva, baik aktiva lancar maupun dalam aktiva tetap, agar dana yang terdapat dalam setiap masing-masing unsur aktiva tersebut disatu pihak tidak terlalu kecil jumlahnya, sehingga tidak akan mengganggu likuiditas dan kelanjutan usaha. Oleh karena itu, pengalokasian juga harus benar-benar direncanakan, agar dana yang tidak terpakai dapat menjadi kecil. Efisiensi penggunaan dana secara langsung tidak dan tidak langsung akan menentukan besar atau kecilnya tingkat keuntungan yang akan dihasilkan dari investasi.

Pada dasarnya kinerja manajemen juga menjadi salah satu ukuran bagi keberhasilan perusahaan. "Kinerja dari suatu perusahaan merupakan hasil dari serangkaian proses dengan mengorbankan berbagai sumber daya. Adapun salah satu parameter kinerja tersebut adalah laba. Laba merupakan kenaikan manfaat ekonomi selama satu periode akuntansi dalam bentuk pemasukan atau penambahan aktiva atau penurunan kewajiban yang mengakibatkan kenaikan ekuitas yang tidak berasal dari kontribusi penanaman modal". Laba dapat dihasilkan apabila diiringi dengan tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan, pelanggan dan pemilik. Jika tidak maka umur suatu perusahaan akan sangat terancam. Untuk meminimalisir ancaman tersebut perusahaan bisa memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya misalnya dengan memenuhi semua kebutuhan karyawannya seperti "memberikan tunjangan yang lebih besar, kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi dan lain-lain agar mereka dapat bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, dengan begitu perusahaan juga dapat memenuhi permintaan, keinginan dan selera para konsumen atau pelanggan agar tidak pindah pada perusahaan pesaing-pesaing lainnya". "dengan begitu perusahaan dapat meningkatkan target yang perusahaan inginkan dan jika target perusahaan tersebut tercapai, maka pemilik perusahaan pun akan senang dan otomatis juga akan mendapatkan laba yang lebih besar, "sehingga pemilik pun akan dengan sukarela memberikan segala keinginan karyawan dan pelanggannya".

"Aktivitas perusahaan dapat menunjukkan tingkat efektifitas yang ada pada perusahaan. Semakin tinggi tingkat aktivitas yang ada pada perusahaan semakin besar aliran kas yang diterima oleh perusahaan berarti semakin efektif dalam mengelola aktivitas transaksi yang ada pada perusahaan". Apabila perusahaan mempunyai efektifitas yang tinggi maka perusahaan mempunyai kesempatan pertumbuhan di waktu yang akan datang.

"Oleh sebab itu perusahaan diharapkan untuk dapat melakukan kegiatan operasionalnya secara efisien dan efektif, karena dengan pengelolaan aktiva yang efektif dan efisien maka akan mendapatkan laba yang lebih baik pula. Oleh karena itu perusahaan diharapkan bisa mengelola aktivitya sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya dan tidak mengeluarkan biaya yang berlebihan untuk memproduksi suatu barang. Aktivitas-aktivitas yang ada dalam perusahaan akan menggambarkan pertumbuhan laba yang terjadi dalam perusahaan tersebut, oleh sebab itu, maka perusahaan harus lebih bisa meningkatkan pertumbuhan laba yang ada agar segala kegiatan dalam perusahaan dapat dijalankan sesuai dengan perencanaan sebelumnya Tingkat

pertumbuhan laba perusahaan biasanya di ukur dengan cara membandingkan laba bersih tahun ini dengan laba bersih yang diperoleh tahun lalu. Untuk itulah tujuan dari manajemen keuangan selain untuk memaksimalkan kekayaan pemegang saham, dan memaksimalkan laba serta nilai perusahaan, perlu juga dilakukan pengelolaan aktiva yang baik dalam perencanaan keuangan. Dengan dilakukannya pengelolaan aset yang baik perusahaan dapat meningkatkan labanya. Karena, aset perusahaan berperan penting dalam jalannya operasi perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal”.

“Efisiensi penggunaan dana berarti bahwa berapapun dana yang ditanamkan dalam aktiva harus dapat digunakan seefisiensi untuk menghasilkan tingkat keuntungan yang maksimal. Misalnya dengan cara membeli bahan baku yang murah tapi berkualitas, memakai karyawan dan kualifikasinya yang bagus tapi gajinya murah, biaya overhead tidak boleh tinggi, misalnya dengan menggunakan sedikit karyawan tetapi bisa menggerakkan banyak pekerjaan. Dengan demikian biaya perusahaan rendah dan bisa menghasilkan laba tinggi”.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENUNJANG HIPOTESIS.

Manajemen Aset

Manajemen aset merupakan suatu ilmu dan seni untuk pengelolaan kekayaan yang mencakup proses perencanaan kebutuhan aset, mendapatkan, inventarisasi, legal audit, menilai, mengoperasikan, memelihara, membaharukan atau menghapuskan, hingga mengalihkan aset secara efektif dan efisien. “(Gima Sugiyama (2013).”

Rasio Manajemen Aset

“Rasio manajemen aset digunakan untuk mengukur dan melihat seberapa efektif perusahaan dalam mengelola seluruh asetnya. Brigham dan Houston (2004, 97) telah mengungkapkan bahwa ”rasio-rasio aktiva dirancang untuk menjawab pertanyaan seperti apakah jumlah total dari setiap jenis aktiva seperti yang telah dituliskan didalam neraca terlihat wajar, terlalu tinggi, atau terlalu rendah jika dibandingkan dengan tingkat penjualan saat ini dan proyeksinya?”. Jika aset dalam suatu perusahaan terlalu tinggi, maka biaya modal juga akan menjadi sangat tinggi, sehingga akan berpengaruh terhadap keuntungannya. Dan sebaliknya, apabila asetnya terlalu rendah, maka keuntungan dari penjualan juga akan hilang. Rasio dibawah ini merupakan indikator yang digunakan dalam penelitian ini :

Perputaran Total Aset=

Perputaran Aset Tetap=

Perputaran Modal Kerja

Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan merupakan suatu gambaran dari pencapaian keberhasilan dalam perusahaan dapat dimaksudkan sebagai hasil yang telah dicapai atas bermacam kegiatan yang dilakukan. (Fahmi, 2012:2) menjelaskan bahwa kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat bahwa suatu perusahaan telah melaksanakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang diperoleh perusahaan dalam periode tertentu yang memperlihatkan tingkat keberhasilan perusahaan.

Rasio Keuangan

“Rasio keuangan adalah suatu rasio yang menjelaskan “suatu hubungan atau pertimbangan (Mathematical Relationship) antara jumlah tertentu dengan jumlah yang lain, dengan menggunakan alat analisis berupa rasio akan dapat menjelaskan atau memberikan penjelasan dan gambaran kepada pembaca atau penganalisa tentang keadaan baik atau buruknya perusahaan atau posisi keuangan suatu perusahaan yang paling utama apabila angka rasio tersebut dibandingkan dengan rasio pembanding dari tahun sebelumnya atau mengadakan perbandingan dengan perusahaan sejenis yang digunakan sebagai standar”.

Rasio Profitabilitas

Rasio Solvabilitas

Rasio Likuiditas

Rasio Aktivitas

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini penulis adalah menggunakan metode deskriptif dan statistik. Penulis mengumpulkan data keuangan dari perusahaan kemudian diolah menggunakan SPSS 23.00 dan menggunakan uji analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang akan diteliti yaitu manajemen aset dengan menggunakan indikator TATO (Total Asset Turn Over), FATO (Fix Asset Turn Over) dan WCTO (Working Capital Turn Over) terhadap kinerja keuangan menggunakan indikator ROA (Return On Asset) serta untuk mengetahui apakah akan berpengaruh positif atau negative terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Manajemen aset variabel (X) menggunakan 3 indikator yaitu TATO, FATO dan WCTO. Dari hasil perhitungan dari rasio di atas maka dapat diketahui efektifitas manajemen dalam mengelola semua aktiva yang ada didalam perusahaan. Untuk variabel (Y) adalah kinerja keuangan menggunakan indikator ROA untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu yang mencerminkan tingkat keberhasilan perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dibawah ini merupakan hasil output SPSS 23.00 dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis koefisien regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) serta untuk mengetahui arah hubungan dari setiap variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

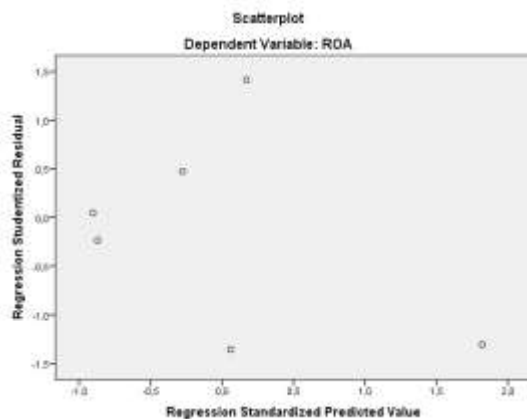
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		6
Normal Parameters,a,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,00473605
Most Extreme Differences	Absolute	,314
	Positive	,314
	Negative	-,222
Test Statistic		,314
Asymp. Sig. (2-tailed)		,064c

Sumber : SPSS 23.00

Berdasarkan Uji normalitas, dasar pengambilan keputusan untuk pengujian sampel kolmogorov-smirnov adalah jika nilai probabilitas untuk residual lebih $> 0,05$ dapat dikatakan normal. Dilihat pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai asymp.sig $0,064 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS 23.00

Berdasarkan pada Gambar 4.2 Grafik Scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas								
Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,010	,007		1,378	,302		
	TATO	,078	,012	,998	6,506	,023	,203	4,921
	FATO	-8,280E-5	,000	-,018	-,229	,840	,746	1,340
	WCTO	-1,688E-5	,001	-,003	-,016	,989	,188	5,322

Sumber : SPSS 23.00

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai tolerance DAN VIP untuk masing masing variabel penelitian sebagai berikut :

- Nilai Tolerance untuk variabel TATO sebesar 0,203 sedangkan nilai VIP sebesar 4,921 sehingga TATO dinyatakan tidak terjadi gejala Multikolinearitas karna nilai tolerance $> 0,010$ dan $VIP < 10$.
- Nilai Tolerance untuk variabel FATO sebesar 0,746 sedangkan nilai VIP sebesar 1,340 sehingga FATO dinyatakan tidak terjadi gejala Multikolinearitas karna nilai tolerance $> 0,010$ dan $VIP < 10$.
- Nilai Tolerance untuk variabel WCTO sebesar 0,188 dan nilai VIP sebesar 5,322 sehingga WCTO dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas karna nilai tolerance $> 0,010$ dan $VIP < 10$.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.4					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,995a	,990	,976	,00749	3,115

Sumber : SPSS 23.00

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai uji dorbin-watson adalah 3,115 rumus uji autokorelasi $DU < DW$ maka $1,4002 < 3,115$ menyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,010	,007		1,378	,302

	TATO	.078	.012	.998	6.506	.023
	FATO	-8.280E-5	.000	-.018	-.229	.840
	WCTO	-1.688E-5	.001	-.003	-.016	.989
Sumber: SPSS 23.00						

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Dimana :

$$ROA = 0,010 + (0, .078) TATO + (-8.280E-5) FATO + (-1.688E-5) WCTO + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 0,010 artinya menunjukkan pengaruh yang positif, jika variabel TATO (Total Asset Turnover) (X1) FATO (Fix Asset Turnover) (X2) dan WCTO (Working Capital Turnover) (X3) nilainya adalah 0, maka Prestasi Kerjanya sebesar 0,010.

Variabel TATO (Total Asset Turnover) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -0,010 artinya menunjukkan hubungan yang positif atau searah dengan variable ROA. Nilai koefisien regresi tersebut dapat diartikan jika Variabel TATO mengalami kenaikan 1% maka kinerja keuangan PT Harapan Tri Guna akan mengalami peningkatan sebesar 0,010.

Variabel FATO (Fix Asset Turn Over) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -8.280E-5 nilai Koefisien Regresi tersebut menunjukkan hubungan yang negative atau berlawanan dengan variable ROA. Jika FATO mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Keuangan akan mengalami penurunan sebesar -8.280E-5.

Variabel WCTO (Working Capital Turnover) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -1.688E-5 artinya menunjukkan hubungan yang negative atau berlawanan dengan variable ROA. Jika WCTO meningkat 1% maka kinerja keuangan akan mengalami penurunan sebesar -1.688E-5.

Uji T (Parsial)

Variabel	Uji T	Signifikan	Keterangan
TATO	6.506	0.023	Diterima
FATO	-0.229	0.840	Ditolak
WCTO	-0.016	0.989	Ditolak

Sumber : Hasil SPSS 23.00

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hipotesis 1 variabel TATO (Total Asset Turnover) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,023 dan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Karena nilai signifikansi yang dihasilkan dari tabel diatas nilainya lebih kecil dari taraf signifikansi (0,023 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel TATO (Total Asset Turnover) terhadap ROA (Return On Assets).

Sedangkan variabel hipotesis 2 nilai signifikansi untuk variabel FATO (Fix Asset Turnover) adalah sebesar 0,840 dan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan dapat dilihat bahwa nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikansi ($0,840 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel FATO (Fix Asset Turnover) terhadap ROA (Return On Assets).

Untuk variabel hipotesis 3 nilai signifikansi untuk variabel WCTO (Working Capital Turnover) adalah sebesar 0,989 dan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi ($0,989 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel WCTO (Working Capital Turnover) terhadap ROA (Return On Assets).

Uji f (Simultan)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.012	3	.004	69.081	.014b
	Residual	.000	2	.000		
	Total	.012	5			

Sumber: SPSS 23.00

Uji f merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

Berdasarkan output SPSS diatas dapat diketahui nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,014. Dan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 Karena nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi ($0,014 < 0,05$), maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima secara simultan (bersama-sama) dan dapat berpengaruh terhadap ROA (Return On Assets) (Y).

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995a	.990	.976	.00749

Sumber : SPSS.23.00

Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variable X. Berdasarkan tabel model summary diatas diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,995 atau 99,5%. Angka tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara TATO, FATO dan WCTO. Hal

ini dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi yang dihasilkan berada pada kisaran 0.80-1.000 artinya variable TATO, FATO dan WCTO Memiliki hubungan yang sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan pengaruh yang diberikan oleh Variable X terhadap Variabel Y.

Dari Tabel diatas nilai koefisien determinasi atau R Square yang dihasilkan sebesar 0,990. Artinya sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variable TATO, FATO dan WCTO terhadap ROA sebesar 0,990 atau 99%.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

Diketahui bahwa hipotesis 1 nilai signifikansi variabel TATO (Total Asset Turnover) adalah sebesar 0,023 karena nilai signifikansi ($0,023 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel TATO (Total Asset Turnover) terhadap ROA (Return On Assets). Sedangkan variabel hipotesis 2 nilai signifikansi untuk variabel FATO (Fix Asset Turnover) adalah sebesar 0,840 karena nilai signifikansi ($0,840 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel FATO (Fix Asset Turnover) terhadap ROA (Return On Assets). Untuk variabel hipotesis 3 nilai signifikansi untuk variabel WCTO (Working Capital Turnover) adalah sebesar 0,989 karena nilai signifikansi ($0,989 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel WCTO (Working Capital Turnover) terhadap ROA (Return On Assets).

Berdasarkan tabel 4.4 Uji F (Simultan) diatas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,014. Karena nilai signifikansi ($0,014 < 0,05$), maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima secara simultan (bersama-sama) dan mempunyai berpengaruh yang signifikan terhadap ROA (Return On Assets).

5. REFERENSI

- [1] A Gima Sugiama. (2013). Metode Riset Bisnis dan Manajemen. Edisi Pertama, Bandung: Guardaya Intimarta.
- [2] Brigham Eugene, F. dan J. Houston. (2004). Dasar-Dasar Manajemen Keuangan. Edisi 10. Buku
Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Fahmi, Irham. (2012). Analisis Kinerja Keuangan. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Rudianto. (2013). Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis. Jakarta:
Erlangga
- [5] Srimindarti. (2006). Belanced Scorecard Sebagai Alternatif Untuk Mengukur Kinerja. Semarang:

STIE Stikubank.

[6] Munawir, S. (2012). Analisis Informasi Keuangan, Liberty, Yogyakarta.

[7] Jumingan. (2006). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

[8] Sekaran, Uma. (2011). Research Methods For Business Edisi 1 and 2. Jakarta: Salemba Empat.

[9] Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.

Bandung: Alfabeta.

[10] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombuinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.