

Jilid III  
Seminar Nasional  
Ekonomi dan Bisnis  
Global Competitive Advantage

2016

“Membangun Ekonomi dan Bisnis Inklusif”

PROSIDING

Palembang, 06-07 April 2016

Universitas Bina Darma

Supported by:



BANK INDONESIA



SEMINAR NASIONAL EKONOMI DAN BISNIS  
GLOBAL COMPETITIVE ADVANTAGE 2016

**FIND US FOR QUALITY**

Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis  
website : <http://gcafeb.binadarma.ac.id>  
email : [gcafeb@binadarma.ac.id](mailto:gcafeb@binadarma.ac.id)



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Kampus Utama Universitas Bina Darma  
Jl. A. Yani No.03 Plaju Palembang  
Telp : (071) 515582  
Email : [gcafeb@binadarma.ac.id](mailto:gcafeb@binadarma.ac.id)

PROSIDING  
SEMINAR NASIONAL EKONOMI DAN BISNIS  
GLOBAL COMPETITIVE ADVANTAGE

© Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma

Cetakan Pertama Tahun 2016  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Reviewer

Dr. H. Hardiansyah, M.Si  
Dr. Kristina Setyastuti, M.M.  
Verawaty, S.E., Ak., M.Sc  
Cirtra Indah M, S.E., Ak., M.M.  
Asmanita, S.E., M.Si

Editor

M. Titan Terzaghi, S.E., Ak., M.Si  
Irwan Septayuda, S.E., M.Si

Penerbit



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma  
Jalan Jendral Ahmad Yani No. 3 Palembang  
Kode Pas 302264  
Telepon (62-711) 515679, 515581, 515582  
Faksimile (62-711) 515581  
<http://fekon.binadarma.ac.id>

ISBN : 978-602-74335-0-2

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun  
tanpa izin tertulis dari penerbit

## SURAT TUGAS

Nomor : 0707 /ST/Univ-BD/XII/2015

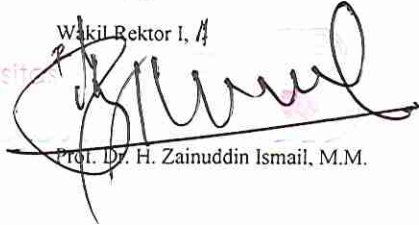
Rektor Universitas Bina Darma menugaskan kepada Saudara-saudara yang nama-namanya tercantum di bawah ini sebagai Panitia Pelaksana Acara Seminar Nasional "Global Competitive Advantage", yang dilaksanakan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma di di Aula (lantai 6) Kampus Utama Universitas Bina Darma pada tanggal 6 sampai dengan tanggal 7 April 2016.

Penanggung Jawab	: Prof. Ir. H. Bochari Rachman, M.Sc	
Penanggung Jawab Pelaksana	: 1. Prof. Dr. H. Zainuddin Ismail, M.M. 2. Dr. Sunda Ariana, M.Pd., M.M. 3. Dr. Emi Suwarni, M.Si.	
Pembicara	: 1. Prof. Dr. Basu Swasta (Universitas Gadjah Mada/UGM Yogyakarta) 2. Mulyaman Hadad (OJK)	
Ketua	: Dr. H. Bakti Setyadi, S.E, Ak., M.M., Ak., C.A.	
Wakil Ketua	: Heriyanto, S.E., M.Si.	
Bendahara	: 1. Yetty Karatu, S.E., Ak. 2. Ade Kemala Jaya, S.E., Ak., M.Acc. 3. Dra. Gagan Ganjar Resmi, M.Si. 4. Rolai Wahasumiah, S.E, Ak., M.M.	
Sekretariat Anggota	: Rabin Ibnu Zainal, S.E, M.Sc., Ph.D. (Candidat) : 1. Fitriasuri, S.E Ak., M.M. 2. M.Titan Terzaghi, S.E., Ak., M.Si. ( <i>Proceeding</i> ) 3. Irwan Septa Yuda, S.E., M.Si. ( <i>Proceeding</i> ) 4. Andrian Noviardi, S.E., M.Si. (CP)	: 5. Ari Muzakir, M.Cs. ( <i>Website</i> ) 6. Efan Elpanso, S.E, M.M. (CP). 7. Septiani Fransisca, M.Si. (CP)
Seksi Acara Anggota	: Dina Mellita, S.E., M.Ec. 1. Drs. H. Mukran Roni, M.BA. 2. Trisninawati, S.E., M.M. 3. Sulaiman Helmi, S.E., M.M.	: 4. Drs. H. Hasan Kuzery, Ak.M.M. 5. HMA dan HMM
Seksi Reviewer	: Dr. H. Hardiyansyah, M.Si. 1. Dr. Koesharijadi, S.E., M.M. 2. Dr. Kristina Setyastuti, M.M. 3. Verawaty, S.E., Ak., M.Sc.	: 4. Citra Indah M, S.E., Ak.M.M. 5. Asmanita, S.E., M.Si.
Seksi Promosi Anggota	: Dr. H. Dedi Rianto Rahadi, M.M. 1. Dr. H. Lin Yan Syah, M.Si. 2. M. Amirudin Syarif, S.Si., M.M.	: 3. Poppy Indriani, S.E.Ak., M.Si. 4. Jaka D, S.E., Ak., M.Ak., C.A.
Seksi Konsumsi Anggota	: Siti Nurhayati Nafsiah, S.E., M.Si. 1. Henni Indriani, S.E., Ak., M.Si. 2. Yeni Widyanti, S.E., M.Ak.	: 3. Maningsih
Seksi Dokumentasi Anggota	: Wiwin Agustian, S.E., M.Si. 1. Agus Hendrianto 2. Bidar TV	
Seksi Perlengkapan/Umum dan Transport Anggota	: Sunar 1. Ujang, S.E., M.M. 2. Darwin, S.E., M.M. 3. Erlang 4. Marvin 5. Antoni Chandra 6. HMA dan HMM	

Surat Tugas ini berlaku terhitung mulai tanggal ditetapkan dan berakhir sampai dengan selesainya kegiatan tersebut.

Demikianlah surat tugas ini dibuat agar dapat dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Dikeluarkan di : Palembang  
Pada tanggal : 4 Desember 2015

Wakil Rektor I, 

Universitas **Bina Darma**

Prof. Dr. H. Zainuddin Ismail, M.M.

Tembusan disampaikan kepada yth:

1. Rektor Universitas Bina Darma (sebagai laporan);
2. Yang bersangkutan untuk dilaksanakan;
3. Arsip.

ISBN: 978-602-74335-0-2

**Jilid III**

**Seminar Nasional**

**Ekonomi dan Bisnis**

**Global Competitive Advantage**

**2016**

**“Membangun Ekonomi dan Bisnis Inklusif”**

**PROSIDING**

**Palembang, 06-07 April 2016**

**Universitas Bina Darma**

Supported by:



**BANK INDONESIA**



# **PROSIDING**

## **SEMINAR NASIONAL EKONOMI DAN BISNIS *GLOBAL COMPETITIVE ADVANTAGE***



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BINA DARMA  
Palembang 6-7 April 2016**

**Penerbit :  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bina Darma  
Palembang  
2016**

PROSIDING  
SEMINAR NASIONAL EKONOMI DAN BISNIS  
GLOBAL COMPETITIVE ADVANTAGE

© Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma

Cetakan Pertama Tahun 2016  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Reviewer

Dr. H. Hardiansyah, M.Si  
Dr. Kristina Setyastuti, M.M.  
Verawaty, S.E., Ak., M.Sc  
Cirtra Indah M, S.E., Ak., M.M.  
Asmanita, S.E., M.Si

Editor

M. Titan Terzaghi, S.E., Ak., M.Si  
Irwan Septayuda, S.E., M.Si

Penerbit



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma  
Jalan Jendral Ahmad Yani No. 3 Palembang  
Kode Pas 302264  
Telepon (62-711) 515679, 515581, 515582  
Faksimile (62-711) 515581  
<http://fekon.binadarma.ac.id>

ISBN : 978-602-74335-0-2

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun  
tanpa izin tertulis dari penerbit

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur selayaknya tercurah kehadiran Allah SWT, karena atas kemudahan yang diberikan-NYA maka Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis *Global Competition Advantage* (GCA) dapat diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma pada tanggal 6-7 April 2016. Adalah suatu kebanggaan dan rasa syukur yang tinggi dapat menghimpun dan menyatukan serta menyebarkan berbagai ide, pemikiran, dan hasil riset ilmiah maupun pengalaman praktis yang terhimpun dalam Prosiding Seminar ilmiah GCA yang pertama dengan mengangkat tema "Membangun Ekonomi dan Bisnis Inklusif".

Tema tersebut dipilih, karena kami berharap bahwa pembangunan ekonomi dan bisnis tidak hanya terbatas kepada bidang tertentu dan hanya memberikan manfaat kepada sebagian pihak saja, melainkan dapat memberikan manfaat yang menyentuh seluruh elemen masyarakat Indonesia. Prosiding ini berisi makalah dengan ruang lingkup bidang ilmu ekonomi, manajemen, akuntansi, bisnis, dan kewirausahaan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembangunan nasional yang kompleks dan menuntut peran aktif seluruh pihak.

Kami mengucapkan terima kasih atas kesediaan para tamu undangan, DR. Fahmi Idris, S.E., M.H. (Menteri Perindustrian dan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi pada Kabinet Indonesia Bersatu), Prof. DR. Basu Swasta Dharmmesta M.B.A. (Direktur MM UGM Yogyakarta), Slamet Edi Purnomo S.E., M.M (Kepala Departemen Komunikasi dan Internasional OJK), dan DR. Ekowati Retnaningsih, SKM., M.Kes (Kepala Bappeda Sumsel) yang telah menghadiri pembukaan dan memberikan sambutan pada seminar ini sebagai *keynote speaker*. Selanjutnya kami ucapkan terima kasih pada para peserta, pemakalah, dan presenter seminar atas partisipasinya, serta penghargaan juga patut diberikan kepada seluruh panitia pelaksana dan pihak - pihak terkait dalam seminar nasional ini atas jerih payahnya sehingga seminar dapat berlangsung dengan baik sampai tersusunnya prosiding ini. Akhir kata, semoga prosiding ini dapat memberikan konsep dan aplikasi yang bermanfaat khususnya dalam mensukseskan pembangunan nasional yang inklusif dan berkelanjutan. Semoga Allah SWT meridhai semua langkah dan perjuangan kita, serta berkenan mencatatnya sebagai amal ibadah. Aamiin.

Palembang, April 2016

Tim Pelaksana

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	iii
ANALISIS CITRA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN Abu Bakar, Wiwin Agustian, Fitriasuri .....	1
PENGARUH KRITERIA PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI PALEMBANG Adhi Tantowi, Emi Suwarni, M Amirudin Syarif .....	9
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN Agusman, Dedi Rianto Rahadi, Mukran Roni.....	19
ANALISIS KINERJA KEUANGAN DI PT ASTRA GRAPHIA TBK CABANG PALEMBANG Anggi Tiara Devi, Heriyanto, Gagan Ganjar Resmi.....	27
ANALISIS KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PADA PEMILIK UKM NASI GORENG MAMA MERTUA Anna Sherly, Heriyanto, Dina Mellita .....	38
PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PT. SINAR SOSRO PALEMBANG Asep Priyono, H. Lin Yan Syah, H. Mukran Roni .....	49
PENGARUH BIAYA PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN AKI GS. ASTRA PADA CV. RAJA AKI PALEMBANG Bayu Kusuma, Emi Suwarni, M Amirudin Syarif.....	60
ANALISIS KOMPETENSI SDM UKMPADA KEDAI HARUM KOTA PALEMBANG Budi Tiansyah, Heriyanto, Dina Mellita .....	68
PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) PALEMBANG Dadang Kodar, Dedi Rianto Rahadi, Mukran Roni.....	73
ANALISIS KOMPETENSI PENGUSAHA USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) BFC EXPREZZ Defi Nitalia, Heriyanto, Dina Mellita .....	83



PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANGUN CIPTA MANDIRI Deri Siswanto, Lin Yan Syah, Andrian Noviardy .....	92
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TRANS MUSI PALEMBANG Desinta Maya Sary, Heriyanto, Fitriasuri.....	102
PENGARUH MODAL KERJA TERHADAP PENJUALAN DAN PROFITABILITAS Desty Andriani, Rabin Ibnu Zainal, Gagan Ganjar Resmi.....	111
ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PADA PEMILIK UKM KULINER MAKANAN KERUPUK MANG DIN PALEMBANG Diana Putri, Heriyanto, Dina Mellita .....	122
ANALISIS PERBEDAAN PRESEPSI KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN PELANGGAN Dika Perdana, Lin Yan Syah, Mukran Roni.....	131
PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TIM PEGAWAI Dina Novitasari, Heriyanto, Dina Mellita .....	140
PENGARUH (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA YUZAKA PERMAI PALEMBANG Eka Afriani, Heriyanto, Mukran Roni.....	150
PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PGASCOM PALEMBANG Hendri, Wiwin Agustian, Irwan Septayuda.....	158
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PGAS. COM PALEMBANG Ice Agustina, Dr Hardiyansyah, Irwan Septayuda.....	166
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WS2JB Indah Permata Sari, Heri Yanto, Fitriasuri.....	175
ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA (PUSRI) PALEMBANG Jon Heri Jaya, Hardiyansyah, Gagan Ganjar Resmi .....	186

ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA RSUP DR MOHAMMAD HOUSIEN PALEMBANG Luki Hari Saputra, Emi Suwarni, Mukran Roni .....	196
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN ANGGOTA PADA KOPERASI PEGAWAI MUFAKAT Muchamad Thoha Tobroni, Wiwin Agustian, Irwan Septayuda .....	208
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PALEM BAJA Maulana Ichsan, Hardiyansyah, Fitriasuri.....	217
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. JAYA MULTI PERKASA Mei Siska Falentina Sinaga, Emi Suwarni, Fitriasuri .....	225
PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV JAYA MULTI PERKASA PALEMBANG Meirista Yova, Wiwin Agustian, Irwan Septayuda .....	235
ANALISIS BREAK EVEN POINT TERHADAP PERENCANAAN LABA PADA BAKSO DEWI PALEMBANG Meriyani, Emi Suwarni, Gagan Ganjar Resmi .....	242
PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Meta Mala, Hardiyansyah, Ade Kemala Jaya .....	251
PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA Mirnawati, Emi Suwarni, Irwan Saptayuda .....	258
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN HARGA JUAL PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN KOPERASI PEGAWAI MUFAKAT Nanang Pitriyanto, Emi Suwarni, M. Amirudin Syarif.....	265
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA SELATAN Novita Sari, Heriyanto, Andrian Noviardy.....	275
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BIRO (ORTALA) DIKANTOR GUBERNUR Nyayu Oktriyenni, Mukran Roni .....	285

PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN	
Puji Handayani, Emi Suwarni, M. Amirudin Syarif .....	294
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT REMCO PALEMBANG	
Putra Surya Winata, Dedi Riyanto Rahadi, Andrian Noviardy .....	303
ANALISIS PERHITUNGAN HARGA POKOK PRODUKSI MENGGUNAKAN METODE FULL COSTING	
Reza Novitasari, Heriyanto, Gagan Ganjar Resmi .....	311
ANALISIS EFISIENSI PERSEDIAAN BAHAN BAKU DENGAN MENGGUNAKAN METODE ECONOMIC ORDER QUANTITY (EOQ)	
Rifki Ari Sadewo, Rabin Ibnu Zainal, Gagan Ganjar Resmi .....	319
PENGARUH LOYALITAS KERJA, UPAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REMCO PALEMBANG.	
Rina Maya Sari, Wiwin Agustian, Ade Kemala Jaya .....	328
ANALISIS PENGENDALIAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU PADA ROTI BOBBY PALEMBANG MENGGUNAKAN METODE EOQ	
Rusminah, Heriyanto, Gagan Ganjar Resmi .....	337
PENGARUH TUNJANGAN KESEHATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)WS2JB	
Ryan Prasetya, Emi Suwarni, Irwan Sapta Yuda.....	347
PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI	
Sandi Asendra, Emi Suwarni, M. Amirudin Syarif .....	358
ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN PRESTASI KERJA PADA PT. DUTA YUZAKA PERMAI PALEMBANG	
Sari Afrianti. Andrian Noviardy .....	368
ANALISIS PENENTUAN HARGA POKOK PRODUKSI MENGGUNAKAN METODE ACTIVITY BASED COSTING	
Sumini, Heriyanto, Gagan Ganjar Resmi.....	378
ANALISIS LINGKUNGAN KERJA PADA UKM KULINER PEMPEK KOTA PALEMBANG	
Vella Aprillia, Emi Suwarni, Dina Mellita.....	384

ANALISIS KEBIJAKAN PENJUALAN KREDIT DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS PENJUALAN PADA PT BANTEN LESTARI PALEMBANG Windi, Emi Suwarni, Gagan Ganjar Resmi.....	390
PENGARUH BRAND IMAGE TERHADAP LOYALITAS PENGGUNA JASA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) Wulan Warasari, Heriyanto, Dina Mellita.....	397
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN KONTRAKTOR PT.ADHI KARYA (PERSERO) Yanuariawan Rahmadi, Wiwin Agustian, Andrian Novriady .....	406
PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.DUTA YUZAKA PERMAI PALEMBANG Yeni Susanti, Hardiyansyah, M Amirudin Syarif.....	416
PENGARUH MODAL KERJA TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN PT. ABDI BUMI LESTARI PALEMBANG Yudho Pamungkas, Rabin Ibnu Zainal, Dra.Gagan Ganjar Resmi.....	422
ANALISIS KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PADA PEMILIK USAHA KECIL MENENGAH BAKSO GRANAT MAS AZIZ Yurike Arnita,, Heriyanto, Dina Mellita .....	431
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TRANS MUSI Yurina Wijayanti, Dedi Rianto Rahadi, Irwan Septayuda .....	441
PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN AKI GS ASTRA PADA CV RAJA AKI PALEMBANG Zupi Absal Kirana, Emi Suwarni, Ade Kemala Jaya.....	450

## ANALISIS CITRA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN

Abu Bakar<sup>1</sup>, Wiwin Agustian<sup>2</sup>, Fitriasuri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

[Abubakar11151009@gmail.com](mailto:Abubakar11151009@gmail.com)<sup>1</sup>,

[wiwinagustian@binadarma.ac.id](mailto:wiwinagustian@binadarma.ac.id)<sup>2</sup>,

[fitriasuri@binadarma.ac.id](mailto:fitriasuri@binadarma.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstract

*This study was conducted to determine the "Effect Image Perusahaan Customer Satisfaction". The target population in this study were residents in the area Banyuasin III which are customers of PT. Koperasi Mitra Sejati. This study took a sample of 60 respondents. The analytical tool used is a simple linear regression which aims to measure the extent of the relationship between variables influence one another and also using the t test statistics that aims to see the influence of Corporate Image variables of customer satisfaction partially. Simple Linear Regression produced is  $Y = 1,091 + 0.553X$ . Results The correlation coefficient R of 0.911 which showed that the image of the company is able to affect customer satisfaction very strong. The coefficient of determination  $R^2$  of 0.830, which means that the image of the company is able to affect customer satisfaction with a percentage value of 83%, while the remaining 17% is influenced by other variables that are not described in the study. The conclusion from this study is the image of the Company has a significant influence on customer satisfaction pad PT Koperasi Mitra Sejati (Friends Sampoerna UKM) Banyuasin III.*

**Keywords:** Corporate Image, Customer Satisfaction

### 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi persaingan bisnis menjadi sangat tajam, baik dipasar domestik (nasional) maupun di pasar global (internasional). Untuk memenangkan persaingan, perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada para pelanggannya, misalnya memberikan produk yang mutunya lebih baik, harganya lebih murah, dan pelayanannya yang lebih baik daripada para pesaingnya. Pelanggan memang harus dipuaskan, sebab kalau mereka tidak puas akan meninggalkan perusahaan dan menjadi pelanggan pesaing, hal ini akan menyebabkan penurunan penjualan dan pada gilirannya akan menurunkan laba dan bahkan kerugian. Maka dari itu, pimpinan perusahaan harus berusaha melakukan pengukuran tingkat kepuasan pelanggan agar segera mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat pelanggan tidak puas. Kenyataan ini bisa dilihat, Menurut Lavelock 2005:10 (Marwanto:2015:104) bahwa ada beberapa hal yang dapat memberikan kepuasan pelanggan yaitu kepuasan pelanggan adalah keadaan emosional, sebuah gambaran reaksi pascapembelian, dapat berupa kemarahan, ketidakpuasan, rasa jengkel atau kecewa, netralitas, kegembiraan atau kesenangan.

Citra Perusahaan PT. Koperasi Mitra Sejati di kecamatan Banyuasin III Sumatera Selatan. sangat baik dimata masyarakat di Banyuasin III. Bergerak sebagai salah satu Koperasi, maka tingkat kepercayaan masyarakat dan para pengusaha kecil dan mikro juga meningkat, sehingga koperasi dapat diposisikan sebagai suatu koperasi yang mengusung pola-pola pembiayaan yang terkini dengan penerapan manajemen risiko yang lebih baik. Dalam menjalankan aktivitasnya telah memberikan dukungan permodalan kepada para pengusaha mikro, kecil dan menengah, koperasi telah tumbuh cukup pesat menjadi 120 cabang yang tersebar diseluruh Indonesia.

Persaingan yang sangat ketat antar Perusahaan Khususnya Koperasi di Sumatera Selatan memotivasi PT. Koperasi Mitra Sejati terus meningkatkan Citra yang baik dimata masyarakat untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan. Berangkat dari latar belakang permasalahan di atas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai "Analisis Citra Perusahaan terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. Koperasi Mitra Sejati (Sampoerna Sahabat UKM) Kecamatan Banyu Asin III"

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Citra Perusahaan secara parsial terhadap Kepuasan Pelanggan?

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1 Citra Perusahaan

Menurut Adona (2006:107) Citra Perusahaan ialah kesan atau impresi mental atau suatu gambaran dari sebuah perusahaan di mata para khalayaknya yang terbentuk berdasarkan pengetahuan serta pengalaman mereka sendiri. Citra dengan sengaja perlu diciptakan agar bernilai positif. Menurut sukatendel (soemirat:2003:113). Hal positif yang dapat meningkatkan citra perusahaan melalui keberhasilan perusahaan dan sejarah atau riwayat perusahaan. Dengan demikian, citra perusahaan merupakan gambaran dari suatu lembaga dengan harapan mampu mendorong citra perusahaan dengan baik. Menurut (Majid:2009:73). Ada dua faktor utama yang mempengaruhi pembentukan citra sebuah perusahaan.

1. Dari internal perusahaan, seperti kualitas sumber daya manusia (SDM), budaya perusahaan (*corporate culture*), fasilitas dan peralatan kerja, pola dan gaya manajemen yang diterapkan, sistem dan informasi yang dipakai, kepemimpinan *tor management*, jenis dan klasifikasi produk yang dihasilkan, target pasar yang dibidik, penjabaran visi dan misi perusahaan, tingkat kesejahteraan karyawan.

2. Dari kondisi eksternal perusahaan, seperti: lingkungan dimana perusahaan tersebut beroperasi, kondisi budaya, ekonomi, dan kelas masyarakat yang menjadi pelanggan, peraturan perundangan yang ditetapkan oleh pemerintah setempat, kondisi persaingan antar perusahaan atau antar produk yang dihasilkan.

Menurut (Majid:2009:74) Perusahaan yang bercitra baik ialah perusahaan-perusahaan yang mampu memberikan kepuasan kepada para pelanggannya secara terus menerus, dikelola secara efisien dan didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) atau para karyawannya yang profesional dan karakter budaya pelayanan.

### 2.2 Kepuasan Pelanggan

Pelanggan adalah seseorang yang datang beberapa kali ke tempat yang sama untuk membeli suatu barang atau peralatan. Sedangkan Menurut Nasution 2001:44-45 (Majid:2009:12). Pelanggan adalah semua orang yang menuntut kita atau perusahaan untuk memenuhi standar kualitas tertentu, dan karena itu akan memberikan pengaruh pada performa kita atau perusahaan. Bahwa pada dasarnya dikenal tiga macam pelanggan dalam sistem kualitas modern, yaitu sebagai berikut:

1. Pelanggan internal. Pelanggan internal adalah orang yang berada dalam perusahaan dan memiliki pengaruh pada performa pekerjaan (perusahaan). Bagian-bagian pembelian, produksi, penjualan, pembayaran gaji, rekrutmen, dan karyawan merupakan contoh dari pelanggan internal.
2. Pelanggan antara. Pelanggan antara adalah mereka yang bertindak atau berperan sebagai perantara, bukan sebagai pemakai akhir produk atau jasa.
3. Pelanggan eksternal. Pelanggan eksternal adalah pembeli atau pemakai akhir produk atau jasa. Sering disebut sebagai pelanggan nyata. Pelanggan eksternal merupakan orang yang membayar untuk menggunakan produk atau jasa yang dihasilkan.

Menurut (Majid:2009:54) Kepuasan Pelanggan ialah Suatu kondisi yang menggambarkan terpenuhinya, terlampauinya harapan pelanggan atas suatu produk atau jasa layanan yang dilakukan oleh produsen/pengusaha. Sedangkan Menurut kotler 2003:138 (Marwanto:2015:102). Pengertian dari kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi atau kesan terhadap kinerja atau hasil produk dan harapan-

harapannya. Jadi bisa dikatakan bahwa kepuasan ini sangat berkaitan dengan kemampuan sebuah perusahaan atau produsen dalam menciptakan sebuah produk atau jasa yang dapat memenuhi harapan-harapan dari pelanggan.

Kepuasan pelanggan ini tentunya juga sangat berkaitan erat dengan persepsi dan ekspektasi pelanggan. Menurut Zeithaml et.al. 2003:162 (Marwanto 2015:103) ada 4 hal yang memengaruhi persepsi dan ekspektasi pelanggan, yaitu:

1. Komunikasi mulut, apa
2. lalu pelanggan ketika menikmati suatu produk. Jika pelanggan sudah merasa puas yang didengar oleh seorang pelanggan dari pelanggan lain. Hal tersebut semangkin mempertegas bahwa promosi dari mulut ke mulut lebih efisien daripada promosi menggunakan iklan.
3. *Ekternal communication*, komunikasi dari pihak pemberi layanan.
4. Kebutuhan personel, bergantung pada kebutuhan pelanggan itu sendiri

*Past experince*, pengalaman masa dengan sebuah produk, maka bisa dipastikan bahwa dia akan kembali ingin menikmati atau membeli produk tersebut.

Penelitian Lai, Griffin dan Babin 2009 beserta Hart dan Rosenberrger III 2004 (Selvy Normasari, dkk: 2013) menyatakan bahwa Citra perusahaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono:2013:115) Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi penelitian mengacu pada pelanggan PT. Koperasi Mitra Sejati (Sampoerna Sahabat UKM) Kecamatan Banyu Asin III Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut (Sugiyono:2013:115) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, apa yang dipelajari dari sampel itu, populasi yang akan digunakan untuk tujuan penelitian populasi. Penelitian ini menggunakan sampel karena tidak dimungkinkan untuk meneliti semua pelanggan di PT. Koperasi Mitra Sejati (Sampoerna Sahabat UKM) Kecamatan Banyu Asin III Sumatera Selatan. Tidak diketahui secara pasti jumlah pelanggannya.

Dalam penelitian ini akan menggunakan kombinasi metode *convenience sampling* dimana sampel terdiri dari orang yang tersedia dan mudah bagi peneliti untuk memulai wawancara. Ukuran sampel yang ideal adalah antara 15 sampai 20 tiap indikator (Hair : 2006) Seperti telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini akan menggunakan 2 indikator, maka dari itu sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 60 sampel pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pemilihan sampel yang berdasarkan kriteria tertentu, kriteria dalam penelitian ini adalah: Pelanggan yang sudah dua kali melakukan transaksi pada PT.Koperasi Mitra Sejati (Sampoerna Sahabat UKM) Kecamatan Banyuasin III. Provinsi Sumatera Selatan.

#### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner langsung, yaitu daftar pertanyaan diberikan langsung kepada orang yang dimintai keterangan tentang dirinya. Sedangkan bentuk kuesioner yang digunakan adalah kuesioner berstruktur dimana responden tinggal memberi

tanda/mengisi yang ditentukan. Tipe pertanyaan yang digunakan adalah tipe pertanyaan berupa pernyataan dan dimaksudkan untuk memperoleh jawaban dari responden sesuai pertanyaan yang kita kehendaki. Di dalam pemberian angka atau nilai digunakan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan bobot penilaian terhadap jawaban responden yang digolongkan dalam lima alternatif jawaban, yaitu:

- a. Untuk jawaban sangat setuju, diberi bobot nilai 5.
- b. Untuk jawaban setuju, diberi bobot 4
- c. Untuk jawaban netral, diberi bobot nilai 3
- d. Untuk jawaban tidak setuju, diberi bobot 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak, diberi bobot 1

## 2. Wawancara

Yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pelanggan untuk mendapatkan data-data yang akan di analisis.

## 3. Pustaka

Merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menghimpun informasi melalui *literatur-literatur*, dan kajian-kajian penelitian terdahulu yang relevan

### 3.3 Defenisi Oprasional Variabel

Defenisi oprasional adalah suatu defenisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau spesifikasi kegiatan yang akan digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Pengertian oprasional kemudian diuraikan menjadi indikator yang akan digunakan pada setiap variabel

## 3.4 Teknik Analisis

### 1. Uji Validitas

Adalah suatu taraf dimana alat pengukur dapat mengukur variabel-variabel yang harus diukur. Kuesioner merupakan suatu alat yang digunakan dalam pengumpulan data sebagai instrumen penting yang harus dilakukan pengujian terlebih dahulu. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *product Momen Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali : 2011)

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya dilakukan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali : 2011)

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam upaya untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen. pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel



independen yang diketahui (Ghozali : 2011). Jadi, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh citra perusahaan sebagai variabel bebas terhadap kepuasan pelanggan sebagai variabel terikat. Rumus umum dari regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Pelanggan

X = Citra Perusahaan

a = Konstanta (nilai Y' apabila X=0)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

#### 4. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kualitas pelayanan dan citra perusahaan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Koperasi Mitra Sejati (Sampoerna Sahabat UKM). (Sugiyono 2012).

**Tabel 3.1. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0,199	Sangat Lemah
0.20-0,399	Lemah
0.40-0,599	Cukup
0.60-0,799	Kuat
0.80-1,000	Sangat Lemah

Sumber : Sugiyono (2012: 182)

Adapun pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data para responden. Uji validitas *Product Momen Pearson Correlation* menggunakan prinsip mengorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , maka angket tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$ , maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Proses validitas dilakukan terhadap butir-butir pernyataan instrumen untuk mengetahui validitas butir instrumen, hal ini dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan *Product Momen* dengan nilai  $t_{tabel}$  melalui

$$DF (n(\text{Responden})-2) \text{ maka } n60 - 2 = 58$$

Adapun DF (Distribusi Frekuensi) pada penelitian ini adalah :

$$DF 58 = 0.254 \text{ (dilihat dari Daftar } t_{Tabel})$$

### 4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi alat ukur yang digunakan atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk uji reliabilitas yaitu dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* positif dan lebih besar dari  $r$  tabel, maka item tersebut sudah dianggap reliabel.

**Tabel 4.1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Citra Perusahaan (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,885	12

Dari hasil perhitungan nilai koefisien reliabilitas variabel Citra Perusahaan terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (0.830) > r tabel (0.254), maka hasil data di atas memiliki tingkat reliabilitas yang reliabel. Dengan demikian instrumen pada variabel Citra Perusahaan dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Pelanggan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,807	7

Dari hasil perhitungan nilai koefisien reliabilitas variabel Citra Perusahaan terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (0.807) > r tabel (0.254), maka hasil data di atas memiliki tingkat reliabilitas yang reliabel. Dengan demikian instrumen pada variabel Citra Perusahaan dinyatakan reliabel.

### 4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

#### Hasil Regresi Linear Berganda

Dari hasil regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi pada Constant (a) adalah 1.091, sedangkan nilai Citra Perusahaan (b) adalah 0.553, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis

$$Y = 1.091 + 0.553X$$

### 4.4 Analisis Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 4.3. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Lemah
0.20-0.399	Lemah
0.40-0.599	Cukup
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:182)

### 4.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi (R) sebesar 0.911. Bila dilihat berdasarkan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi R sebesar 0.911 ini menunjukkan bahwa Citra Perusahaan dan Kepuasan Pelanggan mempunyai hubungan yang *sangat kuat* antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui tabel

Interpretasi Koefisien Korelasi yang *range* nya berada dalam 0.80-1.000 dengan keterangan *sangat kuat*.

Adapun angka *R Square* pada tabel 4.12 di atas sebesar 0.830 nilai ini didapat dari pengkuadratan *R* yaitu  $0.911 \times 0.911 = 0.830$ . *R Square* adalah koefisien determinasi yang dapat diartikan bahwa Citra Perusahaan mampu mempengaruhi Kepuasan Pelanggan dengan persentase nilai 83%. Sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 4.5 Uji Statistik t (Parsial)

Hasil Uji Statistik t (Parsial)

HIPOTESIS :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Citra Perusahaan (X) terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara Citra Perusahaan (X) terhadap Kepuasan Pelanggan (Y)

Dari output di atas dapat diketahui nilai *t* hitung sebesar 16.852 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka *Ho* ditolak dan *H1* diterima dengan penjelasan : “*Ada pengaruh yang signifikan antara Citra Perusahaan (X) terhadap Kepuasan Pelanggan (Y) secara parsial.*”

#### 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya menghasilkan kesimpulan bahwa : Citra Perusahaan PT. Koperasi Mitra Sejati ada pengaruh yang signifikan antara citra perusahaan terhadap kepuasan pelanggan. Berdasarkan hasil dari kesimpulan diatas, penulis memberikan saran bahwa: PT. Koperasi Mitra Sejati harus meningkatkan Citra Perusahaan supaya menghasilkan citra perusahaan yang sangat baik.

#### 6. REFERENSI

- [1] Adona, F. 2006. Citra dan Kekerasan dalam Iklan Perusahaan di Televisi. Andalas University press. Padang
- [2] Diyathini, D. 2012, Pengaruh Citra Perusahaan, Promosi Penjualan dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah  
<http://download.portalgaruda.org/article.php%3farticle%3d195927%26al%title%3dpengaruh%2520citra%2520perusahaan>. Diakses tanggal 8 2015.
- [3] Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang
- [4] Happy, W. A..2009. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan.  
<https://eprints.uns.ac.id/3068/1/130320508201001471.pdf>. Diakses tanggal 15 Vovember 2015
- [5] Majid, S. A. 2009. Customer Service dalam Bisnis Jasa Transportasi. PT Raja Grafindo Persada.Jakarta
- [6] Marwanto, A. 2015. Marketing Sukse. KOBIS. Jakarta
- [7] Normasari, S. Dan S.K.dan A.D. 2013. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan, Citra Perusahaan dan Loyalitas Pelanggan.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/286/479>. Diakses tanggal 15 November 2015.
- [8] Sahabat.2012. Sahabat-UKM.<http://www.sahabat-ukm.com/> Diakses tanggal 07 Desember 2015.

- [9] Sigit, R. D. 2014. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan jasa lapangan putasl. file:///c:/users/acer/downloads/14.04.757\_jurnal\_eproc%20(1).pdf. Diakses tanggal 15 November 2015.
- [10] Soemirat, A. 2003. Dasar-Dasar Public Relations. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- [11] Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung
- [12] Sugiyono, 2012. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung
- [13] Supranto, J. 2006. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikan Pangsa Pasar. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- [14] Swasta, B. 2012. Statistika Untuk Penelitian. BPFE. Yokyakarta
- [15] Sunyota, D. 2014. Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen. Center For Academic Publishing Service. Jakarta
- [16] Tjiptono, F. 2012. Service Management. CV Andi Offset. Yokyakarta

## PENGARUH KRITERIA PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI PALEMBANG

Adhi Tantowi<sup>1)</sup>, Emi Suwarni<sup>2)</sup>, M Amirudin Syarif<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>adhi.tantowi@yahoo.com,

<sup>2</sup>emi.suwarni@binadarma.ac.id,

<sup>3</sup>amirudinsyarif@binadarma.ac.id

### *Abstract*

*As a BUMN that apply the Good Corporate Governance (GCG). Bank Mandiri company has applied the employee performance appraisal that called The Employee Performance Appraisal. It's used to measure the performance level of employees. It's aimed to give the reward for employee whose their performance has increased. This report is aimed to know the influence of employee performance appraisal to employee satisfaction in unit loan factory satelite at bank mandiri company. The method of collecting data are got from questionnaire and research. The writer uses the quality and quantity method such as a simple regression equation, coefficient determination test, and test T. The analysis showed that the value T hitung  $3.522 > 3.272$  T tabel means that there is significant influence performance appraisal criteria on employee job satisfaction. Based on test results obtained correlation coefficient R value of 0.693 indicates a correlation or relationship between the criteria for assessment of performance against a strong employee satisfaction is based on the correlation coefficient interpretation table. R Square of 0.437 (43.7%) means a variable performance assessment criteria to explain the variable job satisfaction of employees is 43.7% and the remaining 56.3% is explained by other variables not examined by the author.*

**Keywords:** *The Employee Performance Appraisal, Employee Satisfaction*

### 1. PENDAHULUAN

PT Bank Mandiri Tbk Unit Loan Factory Satelite Palembang telah menerapkan penilaian kinerja yang disebut dengan Kriteria Penilaian Kinerja (KPK). Kriteria Penilaian Kinerja yaitu kriteria yang diterapkan oleh manajemen untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja pegawai yang berfungsi untuk menilai kinerja karyawan, apakah kinerja tersebut mengalami kemajuan atau kemunduran.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Karyawan di Bank Mandiri khususnya Unit Loan Factory Satelite Palembang yang memiliki banyak target yang harus di capai dalam kriteria penilaian kinerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kriteria Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Loan Factory Satelite PT Bank Mandiri Tbk Palembang".

#### 1.2 Perumusan Masalah

Apakah ada pengaruh kriteria penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Unit Loan Factory Satelite PT Bank Mandiri Tbk Palembang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Kriteria Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Loan Factory Satelite PT Bank Mandiri Tbk Palembang.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Bacal dalam Widodo (2014:187) Pengertian penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses dengan mana kinerja individual di ukur dan di evaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja bekinerja selama periode waktu tertentu.

Mangkunegara (dalam Fahrizal,2013:18) Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan padanya.

Menurut Soeprihanto dalam Nurholis (2012:5) Penilaian Kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

### 2.2 Kriteria Penilaian Kinerja Unit Loan Factory Satelite Palembang

Kriteria penilaian kinerja (KPK) suatu alat yang menjadi pengukur kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Unit Loan Factort Satelite palembang. adapun kriteria yang dimaksud:

1. Key Performance Indicator (KPI)  
Pencapaian dari target pekerjaan yang telah di berikan manajemen kepada unit kerja dan pegawai yang akan dinilai.
2. Credit Operation Back To Nature (CRO BTN).  
Melaksanakan penyimpanan dokumen serta kelengkapan dokumen disetiap unit.
3. Data Quality Awarnes (DQA).  
Merupakan kebenaran kesesuaian data yang di input kedalam sistem Bank Mandiri dan dilaporkan ke Bank Indonesia.
4. Team Work Terdiri dari:
  - a. Internal Award.  
Diberikan kepada unit kerja yang berhasil mendapatkan prestasi pada tingkat regional ataupun di Bank Mandiri.
  - b. Learning Point.  
Kegiatan belajar dengan sistem E-Learning.
  - c. Disiplin.  
Penilaian individu yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai, kehadiran, kerapian, ketepatan waktu.
  - d. PTR.  
Kegiatan sosialisasi 5 Iniciative Continous Improvement) ICI.
  - e. Modul.  
Setiap individu diwajibkan mengerjakan 15 modul yang berkaitan dengan pekerjaan.
  - f. Healthy.  
Penilaian terhadap tingkat ketidakhadiran karyawan di karenakan sakit.
  - g. Produktivitas.  
Pencapaian yang telah ditetapkan untuk masing-masing individu.
  - h. Stock Opname.  
Pengecekan dan penyesuaian agunan (dokumen fisik) dengan database.
  - i. Migrasi Mikro.

- Pemindahan data agunan pada unit mikro yang sebelumnya di kelola oleh unit lain dan sekarang di kelola oleh unit Loan Factory Satelite.
5. Survey Terdiri dari:
    - a. Voice Of Customer (VOC).  
Survei yang dilakukan kepada Customer terhadap pelayanan yang di berikan oleh Loan Factory.
    - b. Voice Of Subordinate (VOS).  
Survei yang dilakukan kepada pegawai atas kepemimpinan atasannya.
    - c. Group Head Survei (GH Survei).  
Survei yang dilakukan kepada pegawai terhadap kepemimpinan Group Head.
  6. Prestasi.  
Prestasi yang dihasilkan unit kerja maupun individu pada ajang kegiatan di luar lingkup Unit ataupun di luar Bank Mandiri.
  7. Closing Iniciative Continuous Improvement (ICI).  
Tantangan untuk membuat rencana kerja perbaikan kinerja.
  8. Sertifikasi.  
Loan Factory Satelite setiap tahun mengadakan sertifikasi kepada setiap pegawainya mengenai pekerjaan masing-masing yang dilaksanakan.
  9. Aspek Kualitatif.  
Setiap pegawai diharapkan tidak hanya melakukan tugas pokok sesuai job description yang di berikan namun juga di harapkan melaksanakan tugas-tugas di luar job description.
  10. Giro Non Customer.  
Rekening giro yang ada di setiap unit untuk kegiatan transaksi yang ada di unit kerjanya.

### 2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2009:75) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Robbins dalam Sinambela (2012:256) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.

Sinambela (2012:256), mengemukakan Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasrat kerja, dan kerja itu sendiri

### 2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Selain penyebab kepuasan kerja, Widodo (2015:176), mengemukakan ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (Work it Self)  
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya di butuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
2. Hubungan dengan atasan (supervision)  
Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (consideration). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.
3. Teman Kerja (workers)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (promotion)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah (pay)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan adalah: Ada pengaruh kriteria penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Unit Loan Factory Satellite PT Bank Mandiri Tbk Palembang.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Unit Loan Factory Satellite PT Bank Mandiri Tbk, Jl. Jend. Sudirman No. 419 Palembang.

### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan adalah data primer dan dikumpulkan melalui kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2014:194) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### 3.3 Sampel

Pada penelitian ini, jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ditolerir sebesar 10% dengan formula sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = margin of error, yaitu persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

$$n = \frac{90}{1 + (0,1)^2} = \frac{90}{1 + 90(0,01)} = \frac{90}{1 + 0,9} = \frac{90}{1,9} = 47$$

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kriteria Penilaian Kinerja (X)	Menurut Soeprihanto di kutip dari Nurholis (2012:5) Penilaian Kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• KPI (<i>Key Performance Indicator</i>)</li> <li>• CRO BTN (<i>Credit Operation Back To Nature</i>)</li> <li>• DQA (<i>Data Quality</i>)</li> </ul>



		pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.	<p><i>Awarne</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• TEAM WORK</li> <li>• SURVEY</li> <li>• PRESTASI</li> <li>• CLOSING ICI (<i>Iniciative Continuous Improvement</i>)</li> <li>• SERTIFIKASI</li> <li>• A. KUALITATIF</li> <li>• GNC (<i>Giro Non Customer</i>)</li> </ul> <p>Sumber: PT Bank Mandiri Tbk <i>Unit Loan Factory Satelite</i> Palembang</p>
2	Kepuasan Kerja	Menurut Sinambela (2012:256) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri ( <i>internal</i> ) dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya ( <i>eksternal</i> ), atas keadaan kerja, hasrat kerja, dan kerja itu sendiri.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan itu sendiri</li> <li>• Hubungan dengan atasan (<i>supervision</i>)</li> <li>• Teman kerja</li> <li>• Gaji</li> <li>• Promosi</li> </ul> <p>Sumber: Widodo (2015:176)</p>

### 3.4 Alat Analisis Data

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya dianalisis dengan metode analisis sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Sugiyono (2014:455), mengemukakan yaitu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2014:456) Reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel. Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliable atau tidak.

c. Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Kepuasan Kerja yang diprediksikan.

a = Nilai Y bila X = 0 (nilai kosntan)

b = Angkah arah atau koefisien regresi

X = Variabel Kriteria Penilaian Kinerja.

## d. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Yusi & Idris (2010:100-101) jika koefisien korelasi dikuadratkan akan menjadi koefisien penentu atau koefisien determinasi, artinya penyebab perubahan pada variabel Y disebabkan oleh variabel X sebesar kuadrat koefisien korelasinya.

**Tabel 3.2**  
**Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 -0,19	Sangat Lemah
0,20 -0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80- 1,00	Sangat Kuat

Sugiyono (2014:184)

## e. Uji T

Priyatno (2010:68), mengemukakan uji T adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh kriteria penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja.

Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel.

Bila t hitung < t tabel maka Ho tidak ditolak

Bila t hitung > t tabel maka Ho ditolak

Ho ditolak berarti ada pengaruh signifikan dari kriteria penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya Ho Tidak ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan dari kriteria penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X (Kriteria Penilaian Kinerja)**

Butir Pertanyaan	R tabel	R hitung	Valid/Tidak Valid
X1	0,30	0,35	Valid
X2	0,30	0,39	Valid
X3	0,30	0,64	Valid
X4	0,30	0,64	Valid
X5	0,30	0,62	Valid
X6	0,30	0,62	Valid
X7	0,30	0,56	Valid
X8	0,30	0,22	Tidak Valid
X9	0,30	0,60	Valid
X10	0,30	0,37	Valid
X11	0,30	0,46	Valid
X12	0,30	0,41	Valid
X13	0,30	0,64	Valid
X14	0,30	0,64	Valid
X15	0,30	0,47	Valid

X16	0,30	0,44	Valid
X17	0,30	0,36	Valid
X18	0,30	0,31	Valid
X19	0,30	0,14	Tidak Valid
X20	0,30	0,43	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Uji validitas variabel X (kriteria penilaian kinerja) dilakukan dengan menggunakan SPSS 11.5 For Windows didapatkan dari 20 pernyataan kuisioner 18 soal pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari R tabel 0.30 dan 2 pernyataan dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

Butir Pernyataan	R tabel	R hitung	Valid/Tidak Valid
Y1	0,30	0,36	Valid
Y2	0,30	0,46	Valid
Y3	0,30	0,43	Valid
Y4	0,30	0,41	Valid
Y5	0,30	0,35	Valid
Y6	0,30	0,58	Valid
Y7	0,30	0,20	Tidak Valid
Y8	0,30	0,32	Valid
Y9	0,30	0,48	Valid
Y10	0,30	0,43	Valid
Y11	0,30	0,39	Valid
Y12	0,30	0,44	Valid
Y13	0,30	0,32	Valid
Y14	0,30	0,41	Valid
Y15	0,30	0,39	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Uji validitas variabel Y (kepuasan kerja) didapatkan bahwa 14 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari R tabel 0.30 dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid.

#### 4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk memastikan instrumen penelitian merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Alpha dibandingkan dengan R tabel, dimana R tabel 0,6.

**Tabel 4.3**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	R tabel	Keterangan
Variabel X	0,84	0,60	Reliabel
Variabel Y	0,64	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis untuk mengetahui pengaruh kriteria penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Coefficients**

Variabel	Beta	Uji T	Sig
Constan	4,237	9.043	.000
Variabel X	.699	3.522	.002

Sumber: Data primer diolah, 2016

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = 4,237

b = 0,699

$$Y = 4,237 + 0,699X$$

1. Nilai konstanta adalah sebesar 4,237. Artinya jika kriteria penilaian kinerja tidak terjadi penambahan atau peningkatan 1 (satu) kriteria penilaian kinerja, maka variabel kriteria penilaian kinerja yaitu 4,237.
2. Nilai koefisien regresi variabel kriteria penilaian kinerja bernilai 0,699. Artinya jika variabel kriteria penilaian kinerja mengalami penambahan atau peningkatan sebesar 1 (satu) kriteria penilaian kinerja, maka kepuasan kerja juga meningkat atau bertambah sebesar 0,699.

#### 4.5 Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.5**

**Model Summary**

R	R Square
.693	.437

Sumber: Data primer diolah, 2016

Keterangan:

1. Angka R sebesar 0.693 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel X (Kriteria Penilaian Kinerja) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah kuat dan positif. Nilai pada tabel model *Summary* juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X dengan variabel Y adalah kuat.
2. Angka R *square* adalah 0.437, angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kriteria penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 43,7% bahwa pengaruh kriteria penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dipengaruhi hanya sebesar 43,7% sedangkan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti iklim organisasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan kompensasi.

#### 4.6 Uji T

**Tabel 4.6 Coefficients**

Variabel	Beta	Uji T	Sig
Constan	4,237	9.043	.000
Variabel X	.699	3.522	.002

Sumber: Data primer diolah, 2016

Uji koefisien ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas kriteria penilaian kinerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja. Pengaruh tersebut dapat ditunjukkan dari nilai signifikan uji t. Jika nilai signifikan uji  $t < 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kriteria penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel 4.8 didapat kriteria penilaian kinerja dengan probabilitas sebesar  $0,002 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh signifikan dari kriteria penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan.  $T_{hitung} = 3,522 > T_{Tabel} = 3,272$  dengan signifikansi 0,002.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa kriteria penilaian kinerja Unit Loan Factory Satellite PT Bank Mandiri Tbk Palembang termasuk dalam kategori baik, untuk pernyataan kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan termasuk kategori sangat baik. Pernyataan penilaian survey dalam kategori baik.
2. Kepuasan kerja karyawan pada Unit Loan factory Satellite termasuk dalam kategori baik, pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan kemampuan karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. bahkan gaji dan tunjangan sesuai dengan beban kerja dalam kategori baik. Tetapi atasan dalam memberikan peringatan dalam kategori kurang baik.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung} 3,522 > T_{tabel} 3,272$  artinya terdapat pengaruh kriteria penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Unit Loan Factory Satellite PT Bank Mandiri Tbk Palembang.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi didapatkan nilai R sebesar 0,693 menunjukkan korelasi atau hubungan antara kriteria penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan kuat berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi.  $R^2$  sebesar 0,437 (43,7%) artinya variabel kriteria penilaian kinerja menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 43,7% dan sisanya 56,3% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

### 5.2 Saran

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

1. Kepuasan kerja karyawan dalam kategori baik sebaiknya perusahaan mempertahankan kepuasan kerja karyawan agar perusahaan mendapatkan keuntungan dari karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.
2. Dari hasil analisis didapatkan bahwa karyawan menilai pimpinan dalam memberikan peringatan kurang tegas berdasarkan data termasuk dalam kategori kurang baik. sebaiknya pimpinan dalam memberikan peringatan kepada karyawan ditingkatkan ketegasannya kepada seluruh karyawan agar karyawan tidak merasa ada perbedaan satu dengan yang lain.
3. Kriteria penilaian kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 43,7% sisanya 56,3% dipengaruhi variabel lain. Pada penelitian berikutnya disarankan agar menambah variabel bebas seperti gaya kepemimpinan, gaji dan beban kerja.

## 6. REFERENSI

- [1] Fahrizal, Lipi. 2013 "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Pelanggan dan Administrasi Umum PT. PLN APJ Bandung".

- <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3507/Bab%201.pdf?sequence=6> (Di akses pada tanggal 25 Oktober 2015 Pukul: 13.55 WIB)
- [2] Idris Umiyati, Yusi Syahirman, 2010. Statistika. Palembang: Cotrabopkks Indonesia Palembang.
- [3] Nurholis, I. 2010. “Bagaimana Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Call Center PT. Telkomsel Medan”. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17093/5/Chapter%20I.pdf> . (Diakses pada tanggal 25 Oktober 2015 Pukul: 14:10).
- [4] Priyatno, Duwi. 2010. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta: BPFE
- [5] Sinambela, Lijan Poltak. 2012: Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [6] Sugiyono. 2014: Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.Cv.
- [7] Sugiyono. 2014: Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.Cv.
- [8] Sutrisno, Edy. 2009: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- [9] Widodo, Suparno Eko. 2015: Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [10] \_\_\_\_\_, 2015: PT. Bank Mandiri Tbk Unit Loan Factory Satellite Palembang.

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN

Agusman<sup>1)</sup>, Dedi Rianto Rahadi<sup>2)</sup> Mukran Roni<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ekonomi, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>Email: [muhammadagusman79@yahoo.co.id](mailto:muhammadagusman79@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>Email: [Dedi1968@yahoo.com](mailto:Dedi1968@yahoo.com)

<sup>3</sup>Email: [Mukran\\_roni@yahoo.com](mailto:Mukran_roni@yahoo.com)

### ABSTRACT

Agusman "Influence of Work Motivation on Employee Performance Ministry of Religious Affairs Regional Office of South Sumatra," Guided By Dedi Rianto Rahadi and H Mukran Roni. Ministry of Religious Affairs Regional Office of South Sumatra. The formulation of the problem, namely How to influence employee motivation on employee performance Ministry of Religious Affairs Regional Office of South Sumatra. The purpose of this research is to examine empirically how the motivational influence on the performance of existing in the Ministry of Religious Affairs Regional Office of South Sumatra. In this study the authors chose the object of research at the Ministry of Religious Affairs Regional Office in South Sumatra street address Ade Irma Nasution 08 Palembang 30129. From the research conducted by the author uses simple regression formula derived regression equation is  $Y = 4,317x + 0,062$  where  $a$  amounted to 4.317 where if the agency does not provide the motivation and performance of employees amounted to 4.317 when intansi give work motivation then increased employee performance 0.062, 0.079 koefisein correlation values obtained prove that there is a positive effect of lower Religious Affairs Regional Office of South Sumatra. Determinant coefficient and coefficient of Work Motivation Affecting Employee Performance 0.006 and the rest influenced by factors other  $x$  variabel. And test the correlation coefficient obtained amounted to 0.417  $t$ -test while the  $t$ -table value of 2.473 (with a confidence level of 0.95 and an error tingkat 0:05) because  $t$ -table is greater than the  $t$ -test are acceptable and  $H_a H_o$  is rejected, the sig  $t$ -hitung amounted to 0.680 > 0.05 so it can be said of no significant influence between work motivation on employee performance of -, 079 thus the correlation coefficient was applied to the sample was drawn.

**Keywords:** Motivation, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna meningkatkan kinerja pegawai. Dalam pencapaian yang mempengaruhi kinerja pegawai terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah adanya motivasi kerja dan upah kerja. Kedua yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan tersebut diharapkan mampu memberikan jalan bagi pegawai guna meningkatkan kinerja kerja yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Karena pegawai memegang peran penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang keagamaan, karena dengan kinerja yang baik dapat diharapkan memaksimalkan produktivitas kerja pegawai, sehingga kinerja yang diharapkan instansi dapat tercapai.

Berdasarkan paparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Kita percaya bahwa kinerja akan banyak memberikan dampak positif bagi kelangsungan hidup sebuah usaha. Dari latar belakang diatas tersebut, maka judul penelitian yang ingin diangkat oleh penulis adalah "Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan".

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi pokok permasalahan ini adalah: “Bagaimana pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan?”

### **Ruang Lingkup**

Adanya ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan kegiatan penelitian agar tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian dibuat. yang menjadi ruang lingkup penelitian dalam penyusunan skripsi hanya pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empiris bagaimana pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang ada di Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan.

## **2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Definisi Motivasi Kerja**

Veizthal Rivai (2011:837) bahwa : “Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

### **Definisi Kinerja**

Mangkunegara (2009 : 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

1. Pendapat A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :
2. “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. ”

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa: Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*.

Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

- a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
- c) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat *development* Penilai harus menyelesaikan:

- a) Prestasi real yang dicapai individu
- b) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c) Prestasi-prestasi yang dikembangkan



## Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja kerja

Hubungan antara motivasi dan kinerja kerja pernah dibuktikan dalam penelitian yang kemudian dituangkan ke dalam jurnal ini terdapat hasil yang sangat signifikan mengenai pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja kerja yang dihasilkan. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa usng dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan melalui kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat bersemangat dan dapat mencapai suatu kinerja yang tinggi, dan hal ini merupakan suatu tujuan utama organisasi dalam meningkatkan produktivitasnya. Untuk itu motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai dan hubungan.

## Hipotesis

Berdasarkan permasalahan, landasan teori maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja kerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan.

## 3. METODE PENELITIAN

### Obyek Penelitian

Penulis mengadakan penelitian pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KANTOR WILAYAH SUAMTERA SELATAN.

### Variabel Penelitian

Sugiono (2010: 31) menyatakan bahwa “Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini di definisikan sebagai berikut:

Variabel Bebas atau Independent (X)

Variabel bebas adalah “Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)” (Sugiyono 2009:59). Variabel bebas yang akan diuji dalam penelitian ini adalah kompensasi.

Variabel terikat atau Dependent Variabel (Y)

Variabel terikat adalah “Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono,2009:59). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja

### Jenis dan Sumber Data

#### Jenis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Kualitatif, Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai metode deskriptif kualitatif suatu studi kasus, berikut dikemukakan beberapa pendapat yang antara lain.

#### Sumber Data

Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini pada umumnya bersumber dari Kemeterian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan.

#### 1. Data primer

Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian.

## 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari instansi lain yang relevan dengan penelitian ini.

### **Sumber dan Teknik Pengumpulan data Sumber Data**

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data ada 2 yaitu:

#### a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh melalui penelitian di lapangan baik melalui responden maupun hasil pengamatan.

#### b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari hasil bacaan dari buku-buku, majalah, makalah dan maupun kepustakaan lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dihadapi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dilapangan, khususnya data primer maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket), yakni suatu daftar yang berisi rangkaian pernyataan tertulis mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi dari para responden.
2. Observasi, yaitu kegiatan pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap aktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan dalam bekerja dan bersikap.

### **Metode Analisa Data**

Menurut (Syamsul 2006:87) metode analisa dapat dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif.

1. Kualitatif adalah proses pencarian data untuk memahami masalah yang didasari pada penelitian yang menyeluruh, dibentuk oleh kata-kata, dan diperoleh dari situasi ilmiah.
2. Kuantitatif adalah data yang berupa angka atau besaran tertentu yang sifatnya pasti.
3. Deskriptif yaitu metode yang menguraikan atau memberikangambaran suatu masalah yang terjadi.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Pengertian populasi pendapat Sugiyono (2012:119) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

#### **Sampel**

Adapun pengertian sampel Sugiyono menyatakan (2010:215) sampel adalah “sebagian dari populasi itu”. Populasi itu misalnya penduduk diwilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya.. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Jumlah populasi Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan, maka digunakan teknik *random sampling* dimana hanya 30 pegawai digunakan sebagai sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data antarlain sebagaiberikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini di maksudkan untuk memperoleh landasan teori dengan mempelajari atau membaca dari berbagai literature menurut beberapa para ahli yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang dapat menunjang penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan.

## 2. Studi Lapangan (*Field Riset*)

Teknik pengumpulan data primer dengan cara mengadakan penelitian secara langsung terhadap objek dan masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian yang bersangkutan dengan cara:

- ❖ Observasi
- ❖ Kuisisioner

## Metode Pengolahan Data

Data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Sortir data yaitu menyusun dan mengelompokan data yang telah diperoleh dari hasil penelitian
2. Editing yaitu kegiatan memperbaiki dan mengoreksi data yang telah disusun untuk kebutuhan penelitian.
3. Tabulasi data yaitu melaksanakan pengelompokan data berdasarkan variabel penelitian yang diteliti sehingga dapat berhubungan fungsional data dengan interpretasi data yang dilakukan.
4. Analisis data yaitu melakukan analisis data dari obyek penelitian baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif berdasarkan alat ukur penelitian yang telah ditetapkan.

## Teknik Analisis Data

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) persamaan regresi.

### Uji F (Serentak)

Uji serentak atau F-test untuk menguji apabila variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat, langkah-langkahnya sebagai berikut:

#### a. Membuat formula hipotesis

1.  $H_0$  : yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (X) secara simultan, dengan variabel terikat (Y).
2.  $H_1$  : yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara simultan, dengan variabel terikat (Y).

#### b. Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan F tabel

1. Taraf nyata yang digunakan sebesar 5% (0,05) atau 1% (0,01)

2. Nilai F-tabel memiliki derajat bebas (db),  $v_1 = m - 1$  ;  $v_2 = n - k - 1$   
 $k =$  jumlah variabel bebas,  $m =$  jumlah variabel,  $n =$  jumlah sampel
- c. Menentukan kriteria pengujian
  1.  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak) apabila  $F_0 \leq F_{\alpha ; (v_1) (v_2)}$
  2.  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) apabila  $F_0 > F_{\alpha ; (v_1) (v_2)}$
- d. Membuat kesimpulan  
Menyimpulkan  $H_0$  diterima atau ditolak.

### Hasil Tabulasi

#### Hasil Tabulasi Variabel Motivasi Kerja (X)

Dari hasil penyebaran tabulasi kuesioner pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan dengan hasil rata-rata 4,11 dari tabulasi kuesioner Motivasi kerja dapat diambil kesimpulan rata-rata nilai yang terbesar adalah 4,52 yaitu dari indikator Disiplin Kerja dengan 3 pertanyaan, maka secara tidak langsung akan berpengaruh dalam meningkatkan Disiplin kerja yang diterapkan di Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan.

#### Hasil Tabulasi Variabel Kinerja (Y)

Dari hasil penyebaran tabulasi kuesioner yang disebarakan dari kinerja karyawan adalah dengan rata-rata 4,06 yang ditarik kesimpulan nilai terbesar adalah 4,22 adalah No 2 dari indikator Tanggung jawab dengan 3 pertanyaan, setiap karyawan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap instansi sehingga karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang diberikan oleh atasan pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan. Dari hasil rata-rata nilai terkecil dari kuesioner kinerja pegawai adalah No 3 dari indikator Kualitas Kerja dengan 3 pertanyaan, diantara pertanyaannya saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan? pegawai diperlukan memiliki kualitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaan dengan baik, dan karyawan juga merasa senang bekerja di Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

### Analisis Pengujian

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17.0:

#### Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil dari SPSS diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi yaitu sebesar 0,079 yang artinya hubungan kedua variabel tersebut sangat rendah. Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel X ( Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) dapat diketahui dengan koefisien determinan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai 0,006 atau 0,6% dan sisinya 99,4 dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya v atau variabel X lainnya, seperti variabel kepemimpinan menurut Robbins (2005:542) pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut Notoatmodjo (2003: 28) yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan diatas.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil dari SPSS diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi yaitu sebesar 0,079 yang artinya hubungan kedua variabel tersebut sangat rendah. Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel X ( Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) dapat diketahui dengan koefisien

determinan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai 0,006 atau 0,6% dan sisianya 99,4 dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya  $v$  atau variabel  $X$  lainnya, seperti variabel kepemimpinan menurut Robbins (2005;542) pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut Notoatmodjo (2003: 28) yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan diatas.

### Uji Hipotesis

Uji t-hitung yaitu menguji signifikan dari nilai koefisien korelasi yang ada hubungan satu sama lain, gunanya adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel sehingga hubungan yang ditemukan dapat diberlakukan untuk populasi dimana sampel tersebut diambil, ( Sugiyono 2007, 187).

### Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil SPSS diatas, didapat nilai t-hitung sebesar -0,417 sedangkan nilai t-tabel sebesar 2,473 (dengan tingkat kepercayaan 0,95 dan tingkat kesalahan 0.05) karena t-tabel lebih besar dari t-hitung maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan nilai sig t-hitung sebesar 0,680 > 0,05 sehingga dapat dikatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar -0,079 dengan demikian koefisien korelasi tersebut diberlakukan untuk sampel tersebut diambil.

Berdasarkan hasil uji t-hitung signifikan koefisien yang telah dianalisis, ternyata t-hitung < t-tabel atau sebesar -0,417 < 2,473 maka didapat bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan Penelitian

#### Deskriptif Penelitian

Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan didirikan 1948 beralamat di jalan Ade Irma Nasution No.8 Palembang, Sumatera Selatan, kode pos 30129, telepon 0711 351668, 378507. Pada perkembangan berikutnya sesuai dengan Undang-undang No 14 1964 Wilayah Sumatera Selatan dirubah menjadi Propinsi Sumatera Selatan.

Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan memiliki visi dan misi, adapun visi Terwujudnya masyarakat Sumatera Selatan yang taat beragama, maju, sejahtera, dan cerdas serta saling menghormati antar sesama pemeluk agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia, sedangkan misi Meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, pengalaman dan pelayanan kehidupan beragama, memperkokoh kerukunan umat beragama, memberdayakan umat beragama, dan lembaga keagamaan, meningkatkan kualitas pendidikan agama, dan keagamaan, meningkatkan pelayanan haji, , meningkatkan kualitas pemberdayaan lembaga zakat, infaq danshadaqah, meningkatkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

Sedangkan Judul dari penelitian ini “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sumatera Selatan. Adapun tujuan penelitian ini adalah Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empiris bagaimana pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang ada di Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan

Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Adapun yang menjadi sampel adalah pegawai Kementerian Agama Sumatera Selatan yang berjumlah 30 orang dan menggunakan teknik *random sampling*.

### **Pembahasan penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sangat rendah. Hal ini berarti ada kontribusi motivasi terhadap motivasi kerja karyawan hanya sebesar 0,6 % sedangkan sisanya sebesar 99,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan menurut Robbins (2005 : 422), pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut Notoatmodjo (2003 : 28) yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, Motivasi yang dijalankan oleh Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan untuk dapat ditingkatkan lagi sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Sugiyono (2009: 96) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk. Hipotesis dalam penelitian ini ialah: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja kerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil uji t-hitung signifikan koefisien korelasi yang telah dianalisis, ternyata t-hitung < t-tabel atau  $-0,417 < 2,473$  maka didapat bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi kerja terhadap kinerja kerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan.
2. Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi dapat dinyatakan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0.6% sedangkan sisanya sebesar 99,4% dipengaruhi faktor-faktor lainnya.

### **Saran**

1. Bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka motivasi yang diberikan Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Selatan untuk dapat ditingkatkan lagi apalagi ditunjang dengan fasilitas yang sangat menciukupi.
2. Untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka sebaiknya meneliti pengaruh kepemimpinan atau pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai sehingga penelitian ini lebih sempurna.
3. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai maka perlu ditingkatkan loyalitas kinerja pegawai.

## **6. REFERENSI**

- [1] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung :Alfabeta
- [2] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung :Alfabeta
- [3] Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta

## ANALISIS KINERJA KEUANGAN DI PT ASTRA GRAPHIA TBK CABANG PALEMBANG

<sup>1)</sup>Anggi Tiara Devi, <sup>2)</sup>Heriyanto, <sup>3)</sup>Gagan Ganjar Resmi  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma

<sup>1</sup>email: [anggijapannes@yahoo.co.id](mailto:anggijapannes@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>email: [heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>email: [gagan@binadarma.ac.id](mailto:gagan@binadarma.ac.id)

### Abstract

*Company's financial performance refers to company's disposal which is proven in their financial report. Financial report describing the financial data on particular period. In order to make the financial report have a good function toward the management of the company, the analysis between various post in financial report itself which we called financial report analysis is needed. The purpose of this research is to understand the financial performance at PT. Astra Graphia Tbk. Palembang Branch. Method of the analysis which used in this research is descriptive quantitative method by using liquidity ratio, activity ratio, financial leverage and profitability ratio. Based on the calculations result, the conclusion is that all of ratio (liquidity ratio, activity ratio, financial leverage and profitability ratio) on 2012 until 2014 in average still need improvement on how all of those ratio is on unliquid condition. The advice is, it is better for the management of the company to evaluate and keep improving their company's performance especially in activity ratio and financial leverage which really need to improved more.*

**Keywords :** *financial report, financial ratio, financial performance.*

### 1. PENDAHULUAN

Untuk dapat memperoleh keuntungan yang efektif dan efisien perusahaan harus memutuskan sesuatu dengan melihat kinerja laporan keuangannya. Agar perusahaan tersebut memiliki kualitas yang baik maka ada dua penilaian yang paling dominan yang dapat dijadikan acuan untuk melihat perusahaan tersebut telah menjalankan suatu kaidah-kaidah manajemen yang baik. Penilaian ini dapat dilakukan dengan melihat sisi kinerja keuangan (*financial performance*) dan kinerja non keuangan (*nonfinancial performance*). Kinerja keuangan melihat pada laporan keuangan yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan dan itu tercermin dari informasi yang diperoleh pada neraca (*balancesheet*), laporan laba rugi (*income statement*), serta hal – hal lain yang turut mendukung sebagai penguat penilaian kinerja keuangan tersebut.

PT Astra Graphia Tbk merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Astra International Tbk dan berdomisi di kota Palembang yang bergerak dibidang perdagangan, jasa konsultasi, jasa kontraktor peralatan dan perlengkapan kantor. PT Astra Graphia Tbk memantapkan ruang lingkup usahanya sebagai penyedia bisnis yang berbasis teknologi dokumen, informasi dan komunikasi atau yang dikenal dengan sebutan DICT (*Document, Information & Communication Technology*).

**Tabel 1.1**  
**Laporan Neraca Periode 2012-2014**

KETERANGAN	KAS	PIUTANG	PERSEDIAAN
<b>2012</b>	Rp. 60.118.606	Rp. 8.996.067.447	Rp. 9.856.080.216
<b>2013</b>	Rp. 121.668.179	-	Rp. -1.090.991.078
<b>2014</b>	Rp. 39.203.702	Rp. 4.663.780.840	Rp 3.758.023.518

*Sumber : Data diolah (PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang).*

PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang tidak terlepas dari permasalahan keuangan dalam usahanya yang bertujuan memperoleh keuntungan dalam menghasilkan efektifitas dan efisiensi pengelolaan keuangan. Jika dilihat dari laporan keuangan neraca PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang yang diambil secara parsial dari laporan keuangan konsolidasi yang terpusat di Jakarta, dimana laporan neraca yang dikirim dari pusat dan dibagikan kecabang. Pada tahun 2013 laporan neraca disisi Piutang nol karena memang pembagian laporan keuangan yang dibagi tidak sama dan memang diprofesional yang dibebani oleh pusat ke PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang. Terlepas dari sisi Piutang ternyata di tahun yang sama Persediaan pada tahun 2013 minus, karena *stock* Persediaan yang masih ada pada tahun 2012 dapat dijual pada tahun 2013 sehingga PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang tidak dibebankan atau disediakan. Oleh karena itu, ini akan berdampak pada kinerja perusahaan yang tidak berjalan dengan efektif dan efisien. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai judul “ANALISIS KINERJA KEUANGAN DI PT ASTRA GRAPHIA TBK CABANG PALEMBANG”. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui Bagaimana kinerja keuangan PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang dilihat berdasarkan rasio likuiditas, rasio aktivitas, rasio financial leverage, rasio profitabilitas.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1 Pengertian Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan dengan baik dan benar. Seperti dengan membuat suatu laporan keuangan yang telah memenuhi standart dan ketentuan dalam SAK (Standar Akuntansi Keuangan) atau GAAP (*General Acceptep Accounting Priciple*), dan lainnya Fahmi (2012:2).

### 2.2 Pengukuran Kinerja Keuangan

Kasmir (2014:106) berpandangan bahwa untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan dengan menggunakan rasio – rasio keuangan, dapat dilakukan dengan beberapa rasio keuangan. Setiap rasio keuangan memiliki tujuan, kegunaan, dan arti tertentu. Kemudian, setiap hasil dari rasio yang diukur diinterpretasikan sehingga menjadi berarti bagi pengambilan keputusan.

### 2.3 Pengertian Analisis Rasio Keuangan

Analisis Rasio Keuangan yang dituliskan Munawir (2004:31) dalam bukunya adalah kinerja keuangan merupakan alat yang sangat penting untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan posisi keuangan dan hasil-hasil yang telah dicapai oleh perusahaan.

### 2.4 Jenis – Jenis Rasio Keuangan

Analisis terhadap laporan keuangan suatu perusahaan pada dasarnya ingin mengetahui kinerja keuangan perusahaan, dimana dalam menganalisa dan menilai posisi keuangan dan potensi atau kemajuan perusahaan terhadap indikator dari kinerja keuangan perusahaan yang ditulis Kasmir (2015:) dalam bukunya sebagai berikut:

1. Rasio Likuiditas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur seberapa likuidny suatu perusahaan atau untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam membiayai dan memenuhi kewajiban/utang pada saat ditagih atau jatuh tempo.

Rasio Likuiditas terdiri atas:

- a. Rasio lancar (*Current Ratio*) merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo pada saat ditagih secara keseluruhan dengan menggunakan aktiva lancar yang tersedia.



$$\text{Current Ratio} = \frac{\text{aktiva lancar}}{\text{utang lancar}}$$

- b. Rasio cepat (*Quick Ratio* atau *Acid Test Ratio*) merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi atau membayar kewajiban atau utang lancar (utang jangka pendek) dengan aktiva lancar tanpa memperhitungkan nilai sediaan (*inventory*) dengan cara dikurangi dari nilai total aktiva lancar.

$$\text{Quick Ratio (Acid Test Ratio)} = \frac{\text{current asset} - \text{inventory}}{\text{Current Liabilities}}$$

2. Rasio Aktivitas (*activity ratio*) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi pemanfaatan sumber daya perusahaan atau menilai kemampuan perusahaan dalam melaksanakan aktivitas sehari - hari dengan cara membandingkan antara tingkat penjualan dengan investasi dalam aktiva untuk satu periode.

Rasio Aktivitas terdiri atas :

- a. Perputaran Piutang (*Receivable turn over*) perputaran piutang merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur berapa lama penagihan piutang selama satu periode atau berapa kali dana yang ditanam dalam piutang ini berputar dalam satu periode. dengan membandingkan antara penjualan kredit dengan rata – rata piutang.

$$\text{Receivable Turn Over} = \frac{\text{Penjualan Kredit}}{\text{Piutang}}$$

- b. Periode pengumpulan piutang merupakan rasio yang menggambarkan hasil perhitungan menunjukkan jumlah hari (berapa hari) piutang tersebut rata – rata tidak dapat ditagih.

$$\text{Days Of Receivable} = \frac{\text{Piutang rata - rata} \times 360}{\text{Penjualan Kredit}}$$

- c. Perputaraan persediaan (*inventory turn over*) perputaran persediaan merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur berapa kali dana yang ditanam dalam sediaan (*inventory*) ini berputar dalam satu periode.

$$\text{Inventory Turn Over} = \frac{\text{Harga Pokok barang yang dijual}}{\text{sediaan}}$$

- d. Perputaran Aktiva Tetap (*fixed assets turn over*) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur berapa kali dana yang ditanamkan dalam aktiva tetap berputar dalam satu periode. dengan membandingkan antara penjualan bersih dengan aktiva tetap dalam suatu periode.

$$\text{Fixed Asset Turn Over} = \frac{\text{Penjualan (sales)}}{\text{Total Aktiva Tetap (total fixed assets)}}$$

- e. Perputaran Total Aktiva (*total assets turn over*) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur perputaran semua aktiva yang dimiliki perusahaan dan mengukur berapa jumlah penjualan yang diperoleh dari tiap rupiah aktiva.

$$\text{Total assets turn over} = \frac{\text{Penjualan (sales)}}{\text{Total Aktiva (total assets)}}$$

3. Rasio Solvabilitas (*financial leverage*) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aktiva perusahaan dibiayai dengan utang. Atau mengukur kemampuan perusahaan untuk membayar seluruh kewajibannya, baik jangka pendek maupun jangka panjang apabila perusahaan dibubarkan.

Rasio Solvabilitas terdiri dari :

- a. *Debt Ratio* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur perbandingan antara total utang dengan total aktiva. atau seberapa besar aktiva perusahaan dibiayai oleh utang atau seberapa besar utang perusahaan berpengaruh terhadap pengelolaan aktiva.

$$\text{debt ratio} = \frac{\text{Total debt}}{\text{Total assets}}$$

- b. *Debt to equity ratio* merupakan rasio yang digunakan untuk mengetahui perbandingan antara total utang dengan modal sendiri. atau untuk mengetahui seberapa besar aktiva perusahaan dibiayai dari utang.

$$\text{debt to equity ratio} = \frac{\text{Total Utang (debt)}}{\text{Ekuitas (equity)}}$$

4. Rasio Profitabilitas merupakan rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan atau memberikan ukuran tingkat efektifitas manajemen suatu perusahaan.

Rasio Profitabilitas terdiri dari :

- a. *Net Profit Margin* merupakan ukuran keuntungan dengan membandingkan antara laba setelah bunga dan pajak dibandingkan dengan penjualan.

$$\text{net profit margin} = \frac{\text{Earning after interest and tax}}{\text{sales}}$$

- b. *Return On Investment (ROI)* merupakan rasio yang menunjukkan hasil (*return*) atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan atau suatu ukuran tentang aktivitas manajemen.

$$\text{return on investment} = \frac{\text{Earning after interest and tax}}{\text{Total Assets}}$$

- c. *Return On Equity (ROE)* merupakan rasio untuk mengukur laba bersih sesudah pajak dengan ekuitas.

$$\text{return on equity} = \frac{\text{Earning after interest and tax}}{\text{Equity}}$$

## 2.5 Hubungan Rasio Keuangan dengan Kinerja Keuangan

Fahmi (2014:629) mengemukakan rasio keuangan dan kinerja perusahaan mempunyai hubungan yang erat. Rasio keuangan sangat banyak jumlahnya dan setiap rasio itu mempunyai kegunaannya masing – masing. Bagi investor ia akan melihat rasio dengan penggunaan yang paling sesuai dengan analisis yang akan ia lakukan.

## 3 METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun No 176 Palembang.

### 3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian berupa Laporan Keuangan periode 2012-2014 dengan menggunakan alat analisis keuangan yaitu rasio-rasio seperti, Likuiditas, Aktivitas, Financial Leverage, dan Profitabilitas.

### 3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Penelitian lapangan, yaitu dengan mengadakan penelitian secara langsung untuk memperoleh gambaran masalah dengan mengamati dan melihat keadaan perusahaan, mengadakan wawancara dengan pihak – pihak yang berwenang dan terkait dengan masalah yang dihadapi, serta mengumpulkan data – data tertulis berupa dokumen – dokumen pendukung yang ada dalam perusahaan.
- Penelitian Pustaka, yaitu dengan mengumpulkan dan mempelajari berbagai literatur, buku – buku wajib dan bahan kuliah yang erat hubungannya dengan penelitian ini, sebagai sumber acuan untuk membahas teori yang relevan dengan pembahasan masalah.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data kuantitatif yaitu neraca, laporan laba rugi dan kualitatif yaitu profil perusahaan.

Sumber Data

1. Data Primer, Adapun cara yang digunakan untuk pengumpulan data berupa :
  - a) wawancara (interview)
  - b) Observasi
2. Data Skunder

### 3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif yaitu menjelaskan hasil penelitian yang berupa data – data laporan keuangan yang berhubungan dengan kinerja perusahaan.

## 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Pembahasan

Untuk mengetahui perkembangan suatu perusahaan baik itu mengenai kinerja suatu perusahaan diperlukan suatu laporan keuangan. Pada umumnya, perusahaan mempunyai dua macam laporan keuangan yaitu neraca dan laporan laba-rugi. Dalam melakukan analisis terhadap laporan keuangan perusahaan berupa neraca tahun 2012, 2013 dan 2014 serta laporan laba-rugi tahun 2012, 2013 dan 2014.

#### 4.1.1 Analisis Data

##### 4.1.1.1 Rasio Likuiditas

Adapun rasio lancar (*Current Ratio*) perusahaan pada tahun 2012 sampai dengan 2014 yaitu sebagai berikut :

$$\text{Current Ratio} = \frac{\text{aktiva lancar}}{\text{utang lancar}}$$

$$\text{a. Current Ratio (2012)} = \frac{10.872.244,766}{21.235.609,137} = 0,51 \text{ kali}$$

$$\text{b. Current Ratio (2013)} = \frac{2.790.665,960}{25.185.793,580} = 0,11 \text{ kali}$$

$$\text{c. Current Ratio (2014)} = \frac{6.404.885,783}{30.072.413,857} = 0,21 \text{ kali}$$

Adapun rasio sangat lancar (*Acid Test Ratio*) perusahaan pada tahun 2012 sampai dengan 2014 yaitu sebagai berikut :

$$\text{Quick Ratio (Acid Test Ratio)} = \frac{\text{current asset} - \text{inventory}}{\text{Current Liabilities}}$$

$$\text{a. Acid Test Ratio (2012)} = \frac{1.016.164,550}{21.235.609,137} = 4,78 \text{ kali}$$

$$\text{b. Acid Test Ratio (2013)} = \frac{1.699.674,882}{25.185.793,580} = 6,74 \text{ kali}$$

$$\text{c. Acid Test Ratio (2014)} = \frac{2.646.832,265}{30.072.413,857} = 8,80 \text{ kali}$$

##### 4.1.1.2 Rasio Aktivitas

Adapun rasio perputaran piutang (*Receivable Turnover*) perusahaan pada tahun 2012 sampai dengan 2014 yaitu sebagai berikut :

$$\text{Receivable Turn Over} = \frac{\text{Penjualan Kredit}}{\text{Piutang}}$$

$$\text{a. Receivable Turnover (2012)} = \frac{37.020.403,848}{8.996.067,447} = 4,11 \text{ kali}$$

$$\text{b. Receivable Turnover (2013)} = \frac{37.351.329,982}{-378.869,169} = -98,5 \text{ kali}$$

$$\text{c. Receivable Turnover (2014)} = \frac{46.183.889,977}{4.663.780,840} = 9,90 \text{ kali}$$

Adapun rasio periode pengumpulan piutang (*Average Collection Period*) perusahaan pada tahun 2012 sampai dengan 2014 yaitu sebagai berikut :

$$\text{Days Of Receivable} = \frac{\text{Piutang rata - rata} \times 360}{\text{Penjualan Kredit}}$$

$$\text{a. Average Collection Period (2012)} = \frac{8.996.067.447 \times 360}{37.020.403.848} = 85 \text{ hari}$$

$$\text{b. Average Collection Period (2013)} = \frac{-378.869.169 \times 360}{37.351.329.982} = -4 \text{ hari}$$

$$\text{c. Average Collection Period (2014)} = \frac{4.663.780.840 \times 360}{46.183.889.977} = 36 \text{ hari}$$

Adapun rasio perputaran aktiva tetap (*Fixed Assets Turnover*) perusahaan pada tahun 2012 sampai dengan 2014 yaitu sebagai berikut :

$$\text{Fixed Asset Turn Over} = \frac{\text{Penjualan (sales)}}{\text{Total Aktiva Tetap (total fixed assets)}}$$

$$\text{a. Fixed Assets Turnover (2012)} = \frac{37.020.403.848}{9.391.606.061} = 3,94 \text{ kali}$$

$$\text{b. Fixed Assets Turnover (2013)} = \frac{37.351.329.982}{9.650.806.284} = 3,87 \text{ kali}$$

$$\text{c. Fixed Assets Turnover (2014)} = \frac{46.183.889.977}{8.000.349.268} = 5,77 \text{ kali}$$

Adapun rasio perputaran total aktiva (*Total Assets Turnover*) perusahaan pada tahun 2012 sampai dengan 2014 yaitu sebagai berikut :

$$\text{Total assets turn over} = \frac{\text{Penjualan (sales)}}{\text{Total Aktiva (total assets)}}$$

$$\text{a. Total Assets Turnover (2012)} = \frac{37.020.403.848}{20.488.055.047} = 1,80 \text{ kali}$$

$$\text{b. Total Assets Turnover (2013)} = \frac{37.351.329.982}{12.726.471.794} = 2,93 \text{ kali}$$

$$\text{c. Total Assets Turnover (2014)} = \frac{46.183.889.977}{14.717.026.441} = 3,13 \text{ kali}$$

#### 4.1.1.3 Rasio Financial Leverage

Adapun *Debt Ratio* perusahaan pada tahun 2012 sampai dengan 2014 yaitu sebagai berikut :

$$\text{debt ratio} = \frac{\text{Total debt}}{\text{Total assets}}$$

$$\text{a. Debt Ratio (2012)} = \frac{21.235.609.137}{20.488.055.047} = 103,6 \%$$

$$\text{b. Debt Ratio (2013)} = \frac{25.158.793.580}{12.726.471.794} = 197,9 \%$$

$$\text{c. Debt Ratio (2014)} = \frac{30.072.413.857}{14.717.026.441} = 204,3 \%$$

Adapun *Debt to Equity Ratio* perusahaan pada tahun 2012 sampai dengan 2014 yaitu sebagai berikut :

$$\text{debt to equity ratio} = \frac{\text{Total Utang (debt)}}{\text{Ekuitas (equity)}}$$

$$\text{a. Debt to Equity Ratio (2012)} = \frac{21.235.609.137}{34.840.094.328} = 60,95 \%$$

$$\text{b. Debt to Equity Ratio (2013)} = \frac{25.158.793.580}{-44.042.048.172} = -57,18 \%$$

$$\text{c. Debt to Equity Ratio (2014)} = \frac{30.072.413.857}{-40.478.360.369} = -74,29 \%$$

#### 4.1.1.4 Rasio Profitabilitas

Adapun *Net Profit Margin* perusahaan pada tahun 2012 sampai dengan 2014 yaitu sebagai berikut :

$$\text{net profit margin} = \frac{\text{Earned After Interest and Tax (EAIT)}}{\text{sales}}$$

$$\text{a. Net Profit Margin (2012)} = \frac{10.354.081.542}{37.020.403.848} = 27,96 \%$$

$$\text{b. Net Profit Margin (2013)} = \frac{10.644.706.805}{37.351.329.982} = 28,49 \%$$

$$\text{c. Net Profit Margin (2014)} = \frac{10.870.621.783}{46.183.889.977} = 23,53 \%$$

Adapun *Return on Investment* perusahaan pada tahun 2012 sampai dengan 2014 yaitu sebagai berikut :

$$\text{return on investment} = \frac{\text{Earning after interest and tax}}{\text{Total Assets}}$$

$$\text{a. Return on Investment (2012)} = \frac{10.354.081.542}{20.488.055.047} = 50,53 \%$$

$$b. \text{Return on Investment (2013)} = \frac{10.644.706.805}{12.726.471.794} = 83,64 \%$$

$$c. \text{Return on Investment (2014)} = \frac{10.870.621.783}{14.717.026.441} = 73,86 \%$$

Adapun *Return on Equity* perusahaan pada tahun 2012 sampai dengan 2014 yaitu sebagai berikut :

$$\text{return on equity} = \frac{\text{Earning after interest and tax}}{\text{Equity}}$$

$$a. \text{Return on Equity (2012)} = \frac{10.354.081.542}{34.840.094.328} = 29,71 \%$$

$$b. \text{Return on Equity (2013)} = \frac{10.644.706.805}{-44.042.048.172} = -24,16 \%$$

$$c. \text{Return on Equity (2014)} = \frac{10.870.621.783}{-40.478.360.369} = -26,85 \%$$

## 4.1.2 Rekapitulasi Hasil Perhitungan

### 4.1.2.1 Rasio Likuiditas

**TABEL 4.1**  
**Rekapitulasi Rasio Likuiditas**

No	Rasio Likuiditas	Tahun			Rasio Rata-rata	Standar Rasio
		2012	2013	2014		
1	<i>Current Ratio</i>	0,51 kali	0,11 kali	0,21 kali	0,27 kali	1,70 kali
2	<i>Acit Current Ratio</i>	4,78 kali	6,74 kali	8,80 kali	6,77 kali	0,80 kali

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan perhitungan tabel 4.1 di atas, *Current Ratio* kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya yang segera jatuh tempo dengan jumlah rasio rata-rata 0,27 sedangkan standar rata-rata industri sebesar 1,70 kali berarti setiap tahun perusahaan tidak mampu memenuhi standar rasio industri. Hal ini berarti bahwa perusahaan tidak dapat dikatakan memiliki kemampuan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya yang segera jatuh tempo yang dibiayai aktiva lancar antara lain kas, bank, piutang, deposito, dan persediaan. Menurut Fahmi (2011:61), kondisi perusahaan yang memiliki *current ratio* yang baik adalah dianggap sebagai perusahaan yang baik dan bagus, namun jika *current ratio* terlalu tinggi juga dianggap tidak baik karena dapat mengindikasikan adanya masalah seperti jumlah persediaan yang relative tinggi. *current ratio* PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang nilai rata-rata perusahaan tidak mencapai standar industri karena kurangnya kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan utang jangka pendek ketika jatuh tempo. Hal ini dapat dilihat dari aktiva lancar yang meliputi kas, piutang, persediaan, penyisihan untuk kerugian inventaris, pajak dan beban dibayar dimuka dan pinjaman, dan pada utang lancar yang meliputi hutang dagang, hutang non dagang, beban diakui, pajak ditahan lainnya dan deposito pelanggan yang menyebabkan tidak mampu nya perusahaan dalam membayarnya.

Kemudian untuk *Acid Test Ratio* kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya yang segera jatuh tempo dengan jumlah rasio rata-rata 6,77 kali sedangkan standar rasio industri sebesar 0,80 kali berarti setiap tahun perusahaan dapat memenuhi standar rata-rata industri. Hal ini berarti bahwa perusahaan memiliki kemampuan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya yang segera jatuh tempo. maka *quick ratio* PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang yang diperoleh mencapai standar industri yang telah ditentukan dilihat dari nilai aktiva yang dikurangi persediaan tidak terlalu tinggi maka utang lancar yang dibagi dapat tertutupi oleh nilai persediaan yang rendah dari total aktiva lancar. Kasmir (2014:138) berpandangan bahwa apabila rasio perusahaan dibawah rata-rata industri, keadaan perusahaan lebih buruk dari perusahaan lain.

## 4.1.2.2 Rasio Aktifitas

TABEL 4.2  
Rekapitulasi Rasio Aktivitas

No	Rasio Aktivitas	Tahun			Rasio Rata-rata	Standar Rasio
		2012	2013	2014		
1	<i>Receivable Turnover</i>	4,11 kali	-98,5 kali	9,90 kali	-28,16 kali	6,9 kali
2	<i>Average Collection Period</i>	85 hari	- 4 hari	36 hari	39 hari	45 hari
3	<i>Fixed Assets Turnover</i>	3,94 kali	3,87 kali	5,77 kali	4,52 kali	4 kali
4	<i>Total Assets Turnover</i>	1,80 kali	2,93 kali	3,13 kali	2,62 kali	1,2 kali

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan perhitungan tabel 2.4 di atas, *Receivable Turnover* yaitu penjualan kredit yang dibagi dengan piutang rata-rata dengan jumlah rasio rata-rata -28,16 kali sedangkan standar rata-rata industri 6,9 kali. Hal ini berarti setiap tahun PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang sangat jauh dapat dikatakan mampu untuk memiliki kemampuan dana yang tertanam dalam piutang berputar dalam suatu periode tertentu yang dibiayai oleh aktiva tetap antara lain peralatan yang disewakan, perlengkapan dan peralatan, akumulasi penyusutan. Jika ditinjau dari nilai rasio pada 2014 terlihat bahwa pada tahun tersebut rasio mampu memenuhi standar rasio yang telah ditetapkan. Pada tahun 2012 nilai rasio yang belum begitu dapat mencapai standar yang telah ditetapkan, tetapi pada tahun 2013 rasio *Receivable Turnover* mengalami *over investement* Menurut Menurut Munawir (2010:75) makin tinggi rasio (*turn over*) menunjukkan modal kerja yang ditanamkan dalam piutang rendah, sebaliknya kalau rasio semakin rendah berarti ada *overinvestment* dalam piutang.

Selanjutnya untuk *Average Collection Period* yaitu rata-rata hari yang diperlukan untuk mengubah piutang menjadi kas dengan jumlah rasio rata-rata 39 hari sedangkan standar rata-rata industri 45 hari. Hal ini berarti bahwa PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang tidak dapat dikatakan memenuhi rata-rata hari yang diperlukan untuk mengubah piutang menjadi kas. Tapi jika dilihat dari hasil rasio pertahun pada tahun 2012 PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang mampu memenuhi hari dimana *Average Collection Period* mencapai 85 hari jika dibandingkan pada tahun 2013 dan 2014 rasio pada tahun tersebut berfluktuasi secara tidak stabil. Menurut Munawir (2010:76), kalau rata-rata periode pengumpulan piutang lebih dari 40 hari menunjukkan perusahaan tersebut kurang baik, terutama bagian penagihan, sehingga tidak mampu menagih piutang pada saatnya, atau perusahaan tersebut telah memberikan syarat-syarat kredit yang terlalu lunak pada pelanggannya.

Kemudian *Fixed Asset Turnover* yaitu penjualan dibagi dengan aktiva tetap perusahaan yang mencapai standar industri yang telah ditentukan dengan jumlah rasio rata-rata 4,52 kali sedangkan standar industri sebesar 4 kali artinya PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang sudah mampu mencapai standar industri yang telah ditetapkan tetapi jika dilihat dari nilai rasio pertahun mengingat pada tahun 2012 dan 2013 hasil rasio ini lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2014, ini dikarenakan pendapatan yang diperoleh perusahaan pada tahun tersebut paling rendah, dan ini berkebalikan pada tahun 2014 pendapatannya diperoleh paling tinggi dan kondisinya melebihi standar industri yang telah di tetapkan perusahaan dan sudah mampu memaksimalkan kapasitas aktiva tetap yang dimiliki. Menurut Sartono (2001:120) menunjukan kondisi perusahaan bagaimana menggunakan aktiva tetapnya seperti gedung, kendaraan, mesin-mesin, dan perlengkapan kantor.

Selanjutnya hasil perhitungan dari *Total Asset Turnover* yaitu penjualan dibagi dengan total aktiva perusahaan dengan jumlah rasio rata-rata 2,62 kali sedangkan standar rasio industri sebesar 1,2 kali artinya setiap tahun kondisi PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang mampu memenuhi standar industri yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa perusahaan memiliki kemampuan dana yang tertanam dalam keseluruhan aktiva berputar dalam satu periode tertentu, atau kemampuan dana yang

diinvestasikan untuk menghasilkan revenue. Yang dikemukakan Harahap (2009:309) semakin besar rasio ini semakin baik karena perusahaan tersebut dianggap efektif dalam mengelola asetnya.

#### 4.1.2.3 Rasio Financial Leverage

**TABEL 4.3**  
**Rekapitulasi Rasio Financial Leverage**

No	Rasio Financial Leverage	Tahun			Rasio Rata-rata	Standar Rasio
		2012	2013	2014		
1	<i>Debt Ratio</i>	103,6	197,9	204,3	16,86	30%
2	<i>Debt to Equity Ratio</i>	60,95	-57,18	-74,29	- 23,50	85%

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan perhitungan tabel 4.3 di atas, *Debt Ratio* yaitu total utang perusahaan dibagi dengan total aktiva dengan jumlah rasio rata-rata 16,86 % sedangkan standar industri sebesar 30% artinya setiap tahun PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang tidak mampu memenuhi standar rata-rata industri. Hal ini dapat mempengaruhi kondisi perusahaan jika jumlah rata-rata rasio masih dibawah rata-rata industri akan sulit bagi perusahaan untuk memperoleh pinjaman. Kondisi tersebut juga menunjukkan perusahaan dibiayai hampir separuh utang. Jika perusahaan bermaksud menambah utang, perusahaan perlu menambah dulu ekuitasnya. Apabila perusahaan dilikuidasi masih mampu menutupi utangnya dengan aktiva yang dimiliki. Seperti yang dituliskan Kasmir (2014:156) apabila rasionya tinggi, artinya pendanaan dengan utang semakin banyak, maka semakin sulit bagi perusahaan untuk memperoleh tambahan pinjaman karena dikhawatirkan perusahaan tidak mampu menutupi utang – utangnya dengan aktiva yang dimilikinya.

Selanjutnya untuk *Debt to Equity Ratio* yaitu total utang perusahaan dibagi dengan total modal sendiri dengan jumlah rasio rata-rata -23,50 % sedangkan standar rata-rata industri sebesar 85% artinya pada tahun 2013 dan 2014 PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang tidak dapat memenuhi standar rata-rata industri. Hal ini berarti bahwa perusahaan tidak sepenuhnya memiliki bagian setiap rupiah modal sendiri yang dijadikan untuk menjamin utang. Kondisi ini tentunya bagi perusahaan tidak baik atau dikatakan buruk. walaupun pada tahun 2012 *Debt to Equity Ratio* tidak minus tapi tetap saja pada tahun tersebut perusahaan tidak dapat memenuhi standar industri yang telah ditetapkan. Menurut Harahap (2009:311) utang pada prinsipnya akan menguntungkan apabila perusahaan mampu memperoleh tingkat pengembalian investasi yang melebihi tingkat bunga yang harus dibayarkan.

#### 4.1.2.4 Rasio Profitabilitas

**TABEL 4.4**  
**Rekapitulasi Rasio Profitabilitas**

No	Rasio Profitabilitas	Tahun			Rasio Rata-rata	Standar Rasio
		2012	2013	2014		
1	<i>Net Profit Margin</i>	27,96	28,49	23,53	26,66	3,40 %
2	<i>Return On Asset</i>	50,53	83,64	73,86	69,34	5,08 %
3	<i>Return On Equity</i>	29,71	-24,16	-26,85	-7,1	8,34 %

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan perhitungan tabel 4.4 di atas, *Net Profit Margin* yaitu laba setelah pajak dibagi dengan penjualan dengan jumlah rasio rata-rata 26,66 % sedangkan standar rata-rata industri sebesar 3,40 % artinya setiap tahun PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang mampu memenuhi standar rata-rata industri. Hal ini berarti bahwa perusahaan dapat dikatakan memiliki laba bersih terhadap hasil penjualan perusahaan dengan kondisi yang sangat baik.

Selanjutnya untuk *Return On Asset* yaitu laba sebelum Bunga dan pajak dibagi dengan beban bunga perusahaan dengan jumlah rasio rata-rata 69,34 % sedangkan standar rata-rata industri sebesar 5,08% artinya setiap tahun PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang mampu memenuhi standar rasio industri. Hal ini berarti bahwa perusahaan dapat memiliki kemampuan dalam menghasilkan laba yang berasal dari aktivitas investasi dengan kondisi baik. Harahap (2009:305) berpandangan bahwa semakin besar rasionya semakin bagus karena perusahaan dianggap mampu dalam menggunakan asset yang dimilikinya secara efektif untuk menghasilkan laba.

Kemudian dari hasil perhitungan *Return on Equity* yaitu kemampuan perusahaan memperoleh laba yang tersedia bagi pemegang saham perusahaan dengan jumlah rasio rata-rata -7,1% sedangkan standar rata-rata industri sebesar 8,34% artinya setiap tahun PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang belum mampu memenuhi standar rasio industri. Hal ini berarti bahwa perusahaan tidak dapat dikatakan memiliki kemampuan dalam memperoleh laba yang tersedia bagi pemegang saham perusahaan. Nilai rasio ROE pada tahun 2012 kondisinya melebihi dari standar industri tapi jika dilihat ditahun 2013 – 2014 PT Astra Graphia Tbk karena pada kedua tahun tersebut perusahaan belum efisien dalam mengelola penggunaan modal kerjanya yang disebabkan karena nilai ekuitas minus dibanding dengan total laba bersih yang didapat oleh perusahaan sehingga terlihat pada tahun tersebut perusahaan tidak mampu memenuhi standar industri yang telah ditetapkan. Kasmir (2014:204) Rasio ini menunjukkan efisiensi dalam penggunaan modal sendiri. Semakin tinggi rasio ini, semakin baik. Artinya posisi pemilik perusahaan semakin kuat, demikian pula sebaliknya.

## 5 SIMPULAN

### 5.1 Simpulan

- a) Pada rasio likuiditas kinerja PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang dilihat dari *current ratio* nya perusahaan belum dapat dikatakan mampu dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya yang segera jatuh tempo dengan jumlah rasio rata-rata rasio likuiditas menandakan keadaan keuangan perusahaan dalam kondisi kurang baik atau unlikuid.
- b) Pada rasio aktivitas kinerja PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang dilihat dari perhitungan bahwa *Receivable Turnover* sangat jauh dapat dikatakan mampu untuk memiliki hak untuk dana yang tertanam dalam piutang berputar dalam satu periode mengingat jumlah rasio rata-rata tidak mencapai standar industry yang ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan dari keempat rasio aktivitas dalam mengukur tingkat efisiensi pemanfaatan sumber daya perusahaan atau menilai kemampuan perusahaan dalam melaksanakan aktivitas sehari – hari kinerja sepenuhnya belum dapat dikatakan baik.
- c) Pada rasio *Financial Lverage* kinerja PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang terlihat bahwa dari kedua rasio yang digunakan didalam *Financial Lverage* menunjukkan ketidakmampuan PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang untuk menjamin hutang yang diberikan kreditor.
- d) Pada rasio profitabilitas kinerja PT Astra Graphia Tbk Cabang Palembang terlihat tidak dapat dikatakan mampu dalam memperoleh laba yang tersedia bagi pemegang saham. Jadi dapat disimpulkan pada ketiga rasio profitabilitas ini kemampuan perusahaan dalam meningkatkan laba tidak dapat efektif dan efisien dalam menggunakan sumber dayanya.

### 5.2 Saran

Adapun beberapa saran yang penulis buat yaitu sebagai berikut :

- a) Bagi perusahaan harus meningkatkan likuiditasnya, mengingat *current ratio* dalam kondisi unlikuid untuk menjaga kepercayaan bagi para kreditor. Penggunaan asset jangka pendeknya dan merendahkan utang jangka pendek perusahaan yang telah jatuh tempo jadi akan lebih baik jika perusahaan meningkatkan likuiditasnya.



- b) Perusahaan perlu memperhatikan lagi kinerja dalam penjualan kredit agar asset yang digunakan dalam mengelola receivable turnover dan Average Collection period dapat ditingkatkan dengan baik. serta memberikan ketentuan yang tepat agar pelanggannya dapat membayar piutang tepat pada waktunya.
- c) Utang yang dimiliki perusahaan relative tinggi, jadi pihak manajemen harus dapat memaksimalkan asset yang digunakan terutama modal kerjanya. Sehingga dapat menutupi tingginya utang yang harus dibayar.
- d) Return on Equity Perusahaan cenderung mengalami kesulitan dalam memperoleh laba, maka sebaiknya pihak manajemen harus lebih mengefektif dan mengefisienkan modal kerja serta pendapatan yang diperoleh agar laba bagi pemegang saham dapat sesuai dengan target yang telah direncanakan.

## 6 REFERENSI

- [1] Inti Sari Kinerja Keuangan. Didownload 18 November 2015. Jam 16.20 WIB. [https://www.academia.edu/11648034/Intisari\\_Analisis\\_Kinerja\\_Keuangan](https://www.academia.edu/11648034/Intisari_Analisis_Kinerja_Keuangan)
- [2] Kasmir. 2014. *Analisis Laporan Keuangan*. Rajawali Pers. Jakarta
- [3] Lahonda, Finolitha Y, Dkk. 2014. *Analisis Kinerja Keuangan pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal.Univ. Sam Ratulangi Manado. Diunduh 18 November 2015. Jam 16.40 WIB. <https://www.google.com/url>
- [4] Munawir, S. 2004. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Keempat. Yogyakarta:Liberty
- [5] Pongoh, Marsel. 2013. *Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan PT Bumi Resource Tbk*. Jurnal.Univ. Sam Ratulangi Manado. Diunduh 18 November 2015. Jam 16.30 WIB. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2135/1696>
- [6] Restika, Sylviana May. 2012. *Kinerja Keuangan Sebelum Dan Sesudah Merger Bukti Empiris Dari Industri Perbankan Indonesia*. Jurnal. Diunduh 18 November 2015. Jam 16.35 WIB. [http://jurnal.stiesia.ac.id/journal/list\\_journal/2/1/A2013012](http://jurnal.stiesia.ac.id/journal/list_journal/2/1/A2013012)
- [7] Rubianti, Nana. 2013. *Analisis Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Perusahaan Pada PT Admiral Lines Cabang Tanjungpinang*. Jurnal.Univ. Maritim Raja Ali Haji. Diunduh 18 November 2015. Jam 16.44 WIB. <http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/2013/08/Nana-Rubianti-080420103359.pdf>
- [8] Sartono, Agus. 2001. *Manajemen Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta
- [9] Tatengkeng, Vera, Dkk. 2015. *Analisis Kinerja Laporan Keuangan PT Bank Sulut (PERSERO) Tbk Periode 2009-2013 Tahun*. Jurnal.Univ. Sam Ratulangi Manado. Diunduh 18 November 2015. Jam 16.45 WIB. <Http://download.portalgaruda.org/article.php>
- [10] Winoto, Ari. 2015. *Analisis Kinerja Keuangan di PT . Sinar Alam Permai, Jurnal. Univ. Bina Darma Palembang*. Diunduh 18 November 2015. Jam 16.40 WIB. <http://digilib.binadarma.ac.id/download.php?id=981>

## ANALISIS KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PADA PEMILIK UKM NASI GORENG MAMA MERTUA

Anna Sherly<sup>1)</sup>, Heriyanto<sup>2)</sup> Dina Mellita<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ekonomi, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>Email: [sherly\\_anna95@yahoo.com](mailto:sherly_anna95@yahoo.com)

<sup>2</sup>Email: [heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>Email: [dinamellita@binadarma.ac.id](mailto:dinamellita@binadarma.ac.id)

### ABSTRACT

*In arranging the worklife balance should be three factors life balance on time, the involvement of worklife balance and job satisfaction so that employers know how to balance between work and personal affairs. This study aims to determine the worklife balance in the small and medium business owners fried rice "Mama Mertua". This research was conducted using the method of data collection techniques with an informant that the owners and employees amounting to two people in fried rice "Mama Mertua". Data collection through the interview stage, observation, and documentation. The data presented in the form of a question and answer interview of the owner and employees in fried rice "Mama Mertua" with the analysis of qualitative research. The analysis showed that worklife balance has been balanced between the business carried on the owner and his personal affairs.*

**Keywords :** *Worklife Balance At The Owners UKM*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

UKM (Usaha Kecil Menengah) memegang peranan yang sangat besar dalam memajukan perekonomian Indonesia. Selain sebagai salah satu alternatif lapangan kerja baru, UKM juga berperan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi pasca krisis moneter tahun 1997 di saat perusahaan-perusahaan besar mengalami kesulitan dalam mengembangkan usahanya. Saat ini, UKM telah berkontribusi besar pada pendapatan daerah maupun pendapatan Negara Indonesia.

UKM merupakan suatu bentuk usaha kecil masyarakat yang pendiriannya berdasarkan inisiatif seseorang. Sebagian besar masyarakat beranggapan bahwa UKM hanya menguntungkan pihak-pihak tertentu saja. Padahal sebenarnya UKM sangat berperan dalam mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Indonesia. UKM dapat menyerap banyak tenaga kerja Indonesia yang masih menganggur. Selain itu UKM telah berkontribusi besar pada pendapatan daerah maupun pendapatan negara Indonesia.

UKM juga memanfaatkan berbagai Sumber Daya Alam yang berpotensi di suatu daerah yang belum diolah secara komersial. UKM dapat membantu mengolah Sumber Daya Alam yang ada di setiap daerah. Hal ini berkontribusi besar terhadap pendapatan daerah maupun pendapatan negara Indonesia. Juga agar kita dapat mengetahui berapa besar keuntungan yang diperoleh apabila kita membuka sebuah usaha kecil dan menengah, dan kita dapat mengetahui cara mengelola usaha kecil dan menengah dengan baik, sehingga memperoleh laba yang cukup besar untuk membangun sebuah usaha awal.

Dahulu peran wanita sebagai pengusaha belum banyak dibicarakan dan menjadi sorotan. Hal tersebut tidak mengherankan, karena pandangan masyarakat yang menganggap fungsi wanita adalah hanya sebagai ibu dan istri. Hal ini membuat wanita masih sangat terikat dengan nilai-nilai tradisional

yang mengakar ditengah-tengah masyarakat, sehingga jika ada wanita yang berkarir untuk mengembangkan keahliannya di luar rumah, maka mereka dianggap telah melanggar tradisi sehingga mereka dikucilkan dari pergaulan masyarakat.

Wirausaha adalah orang yang menjalankan usaha atau perusahaan dengan kemungkinan untung atau rugi (www.Wikipedia.com, 09 Juni 2015).Oleh karena itu wirausaha perlu memiliki kesiapan mental, baik untuk menghadapi keadaan merugi maupun untung besar. Sehingga seorang wirausaha harus mempunyai karakteristik khusus yang melekat pada diri seorang wirausaha seperti percaya diri, mempunyai banyak minat, bisa bersepakat, mempunyai ambisi, berjiwa penjelajah dan suka mencoba sesuatu.

Selain itu banyak pengusaha wanitayang tidak memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik dalam melakukan aktifitas wirausahanya. Hal ini dikarenakan banyak pengusaha wanita yang telah berkeluarga kurang berinteraksi dengan keluarganya dirumah karena cukup sibuk dalam berwirausaha dan waktu untuk melakukan aktifitas dirumah menjadi sangat minim.Maka dari itu, berdasarkan permasalahan diatas, pemilik usaha nasi goreng mama mertua tersebut belum sepenuhnya produktif dalam mengatur keseimbangan kehidupannya. Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Analisis keseimbangan kehidupan kerja pada pemilik usaha kecil menengah Nasi Goreng Mama Mertua”**.

### **Perumusan Masalah**

Setiap pengusaha wanita tentunya ingin sukses dalam menjalankan tugasnya sebagai wirausaha.Untuk melakukan tugas tersebut, pengusaha wanita juga tidak terlepas tanggung jawabnya dalam berkeluarga. Begitu juga hal nya dengan pemilik usaha kecil menengah nasi goreng mama mertua di pakjo palembang ini. Dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah yaitu:

“Bagaimana keseimbangan kehidupan kerja pada pemilik usaha kecil menengah nasi goreng mama mertua? ”

### **Tujuan Penelitian**

“Untuk menganalisis tentang keseimbangan kehidupan kerja pada pemilik usaha kecil menengah nasi goreng mama mertua.”

### **Manfaat Penulisan**

- a. Manfaat Teoritis
- b. Manfaat Praktis

## **2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja**

*Studi dari Accenture* (Perusahaan konsultan manajemen terkemuka di dunia) mengungkapkan, keseimbangan antara hidup dan *kerja (work- life balance)* adalah penentu utama kesuksesan bagi karyawan/pengusaha laki-laki dan perempuan.Menurut Schermerhorn (2005:101) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Karyawan tidak akan menganggap diri mereka sukses jika kebutuhan pribadi dan keluarganya terganggu karena pekerjaan.

### **Keseimbangan Kehidupan Terhadap Waktu**

Menurut Darsono (2011:45), dalam keseimbangan kehidupan terhadap waktu tidak terlepas dari manajemen waktu. Manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan produktivitas waktu.Waktu menjadi salah satu sumber daya untuk kerja.Sumber daya

mesti dikelola secara efektif dan efisien. Efektifitas terlihat dari tercapainya tujuan manajemen waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **Tips Dalam Manajemen Waktu Menurut Schermerhorn (2005:105)**

1. Bawalah jadwal dan ingat seluruh isi pemikiran, percakapan, dan kegiatan yang harus kita lakukan.
2. Segala sesuatu dan percakapan yang dilakukan harus ada jangka waktunya.
3. Rencanakan setidaknya 50% dari waktu yang kita miliki untuk menghasilkan hal yang produktif.
4. Rencanakan waktu untuk istirahat, menarik diri dari keisibukan yang kita miliki.
5. Jang ragu untuk menolak interupsi dari siapapun juga saat harus mengerjakan sesuatu sampai selesai.
6. Hindari seluruh kegiatan yang dapat merugikan segala aktifitas penting kita dan ganti waktu dalam mengerjakan kegiatan yang tidak penting tersebut saat berlibur sebagai hiburan.
- 7.

### **Keseimbangan Terhadap Keterlibatan Kerja (Job Involvement)**

Keterlibatan kerja merupakan bagian dari sikap kerja. Sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada kinerja, sehingga dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan, maka diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkat. Menurut Robbins (2007:76) menjelaskan, bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang memihak pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif didalamnya dan menganggap pekerjaan tersebut penting bagi harga dirinya. Selain itu keterlibatan kerja yang tinggi akan meningkatkan ketidakhadiran dan tingkat pengunduran diri yang rendah.

### **Karakteristik Keterlibatan Kerja (Job Involvement)**

Menurut Robbins (2007:78) ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja (*Job Involvement*) yang tinggi dan yang rendah.

### **Keseimbangan Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (Darsono 2011:145), kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah sikap pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. Selain itu kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan imbalan material dan imbalan psikologis.

### **Teori-teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2011:214), teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori juga mencari landasan tentang proses perasaan seseorang terhadap kepuasan kerja. Diantara teori kepuasan kerja tersebut adalah:

#### *1. Two factor theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (*kepuasan*) dan *dissatisfaction* (*ketidakpuasan*) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda. Pada umumnya orang yang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada.

#### *2. Value theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan kurang puas.

Implikasi teori ini mengungkapkan perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini mengungkapkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang – orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

### 3. *Teori Pertentangan*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan pertimbangan dua nilai yaitu:

1. Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang ia terima
2. Pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi individu adalah jumlah dari kepuasan kerja setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

### 3. *Teori proses-bertentangan*

Teori proses-bertentangan ini memandang kepuasan kerja dari prospektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini meyakinkan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional.

## **Faktor-faktor kepuasan kerja**

Menurut Kreitner dan Kinicki (Poltak Sinambela 2012), terdapat lima penyebab kepuasan kerja yaitu:

### 1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang memberikan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

### 2. Perbedaan (*Disrepancies*)

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan diperoleh individu dari pekerjaan. Jika kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan, akan tetapi jika sebaliknya yang terjadi maka akan timbul dalam bekerja.

### 4. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Pencapaian nilai dalam hal ini menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

### 5. Keadilan (*Equity*)

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari beberapa ahli individu diperlakukan ditempat kerja.

### 6. Komponen genetik (*Dispositional//Genetic Components*)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

## **Definisi Wirausaha/Pengusaha**

Menurut Darsono (2011:76), wirausaha atau pengusaha adalah orang yang menjalankan usaha atau perusahaan dengan kemungkinan untung dan rugi. Oleh karena itu wirausaha perlu memiliki kesiapan mental, baik untuk menghadapi keadaan merugi maupun untung besar. Sehingga seorang wirausaha harus mempunyai karakteristik khusus yang melekat pada diri seseorang wirausaha seperti percaya diri, mempunyai banyak minat, bisa bersepakat, mempunyai ambisi, berjiwa penjelajah dan suka mencoba sesuatu.

### **Fungsi Wirausaha**

Seorang wirausaha memiliki fungsi sebagai motivator yaitu tindakan seseorang yang mengadakan aplikasi praktik terhadap hasil penemuan baru (*inventaris*). Menurut Darsono (2011:78), secara umum wirausaha memiliki dua fungsi yaitu:

1. Sebagai penemu (*Innovator*)
1. Produk baru (*The new product*)
2. Teknologi baru (*The new technology*)
3. Ide-ide baru (*the new images*)
4. Organisasi usaha baru (*The new organization*)
5. Sebagai perencana (*Planner*).

Sebagai planner, wirausaha berperan dalam merancang:

1. Perencanaan Perusahaan (*Corporate plan*)
2. Strategi Perusahaan (*Corporate strategy*)
3. Ide-ide dalam perusahaan (*Corporate images*)
4. Organisasi perusahaan (*Corporate organization*)

Ciri-ciri wirausaha menurut Darsono (2011:81):

1. Mempunyai keberanian untuk mengambil resiko
2. Mempunyai daya kreasi, imajinasi dan kemampuan yang tinggi untuk menyesuaikan diri dengan keadaan
3. Mempunyai semangat dan kemauan untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi
4. Selalu mengutamakan efisiensi dan penghematan biaya
5. Mempunyai kemampuan untuk bawahan dan partner usaha yang mempunyai kemampuan tinggi
6. Mempunyai cara analisis yang tepat dan sistematis
7. Tidak konsumtif, selalu menanamkan kembali
8. Mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menilai kesempatan yang ada

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di Nasi Goreng “Mama Mertua” yang berada di daerah Pakjo.

#### **Objek dan Sumber Penelitian**

Objek penelitian adalah fokus atau sasaran penelitian, yang menjadikan objek penelitian ialah usaha kecil dan menengah (UKM) yang berada di daerah Pakjo. Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah individu yaitu pemilik usaha kecil menengah tersebut yang dijadikan sebagai sumber informasi yang dibutuhkan dalam mengetahui Keseimbangan Kehidupan kerja pada pemilik UKM Nasi Goreng “Mama Mertua”

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian Kualitatif adalah sesuatu strategi yang dipilih oleh penulis untuk mengamati, mengumpulkan informasi, dan menyajikan hasil pada penelitian ini.

Menurut Sugiono (2009:15) mendefinisikan metodologi kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositifisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sample sumber dan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data Kualitatif yaitu data yang tidak berupa angka-angka, melainkan diuraikan dalam bentuk kalimat. Adapun data kualitatif meliputi:

1. Data tentang gambaran umum mengenai objek penelitian.
2. Data lain yang tidak berupa angka.

### **Sumber Data**

Dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari informan yaitu orang yang berpengaruh dalam proses perolehan data atau bisa disebut *key member* yang memegang kunci sumber data penelitian ini, karena informan benar-benar tahu dan terlibat dalam kegiatan di Nasi Goreng “Mama Mertua” yaitu

### **Metode Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data menggunakan multi sumber bukti (triangulasi) artinya teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti akan menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.

#### **1. Wawancara (Interview)**

Wawancara digunakan dalam penelitian ini untuk teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan objek sasaran pemilik UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Kuliner di daerah Pakjo Palembang.

#### **2. Observasi**

Observasi adalah pengumpulan data dengan cara melakukan tinjauan langsung pada objek penelitian yaitu UKM (Usaha Kecil dan Menengah) di daerah Pakjo Palembang hal ini dilakukan guna mendapatkan dan melengkapi apa yang dibutuhkan penulis dalam perlengkapan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

#### **3. Dokumentasi**

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam hal ini kami menggunakan foto dan beberapa dokumen yang menceritakan tentang daftar riwayat hidupnya.

### **Informan Penelitian**

Dalam penelitian ini, informan penelitian ini adalah:

1. Pemilik UKM
2. Karyawan (2 orang)

Cara menentukan informan karyawan :

Karyawan yang digunakan untuk menjadi informan berjumlah dua orang karyawan. Karyawan yang dijadikan informan adalah karyawan yang sudah lama bekerja dan sangat mengetahui latar belakang dari ukm nasi goreng mama mertua.

### **Tahap-Tahap Penelitian**

Dalam penelitian terdapat dua tahap penelitian, yaitu :

#### **1. Tahap Persiapan Penelitian**

Pertama peneliti membuat pedoman wawancara yang disusun berdasarkan dimensi kebermaknaan hidup sesuai dengan permasalahan yang dihadapi subjek. Pedoman wawancara ini

berisi pertanyaan-pertanyaan mendasar yang nantinya akan berkembang dalam wawancara. Pedoman wawancara yang telah disusun, ditunjukkan kepada yang lebih ahli dalam hal ini adalah pembimbing penelitian untuk mendapat masukan mengenai isi pedoman wawancara. Setelah mendapat masukan dan koreksi dari pembimbing, peneliti membuat perbaikan terhadap pedoman wawancara dan mempersiapkan diri untuk melakukan wawancara. Tahap persiapan selanjutnya adalah peneliti membuat pedoman observasi yang disusun berdasarkan hasil observasi terhadap perilaku subjek selama wawancara dan observasi terhadap lingkungan atau setting wawancara, serta pengaruhnya terhadap perilaku subjek dan pencatatan langsung yang dilakukan pada saat peneliti melakukan observasi. Namun apabila tidak memungkinkan maka peneliti sesegera mungkin mencatatnya setelah wawancara selesai.

Peneliti selanjutnya mencari objek yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Untuk itu sebelum wawancara dilaksanakan peneliti bertanya kepada subjek tentang kesiapannya untuk diwawancarai. Setelah subjek bersedia untuk diwawancarai, peneliti membuat kesepakatan dengan subjek tersebut mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara.

## 2. Tahap pelaksanaan penelitian

Peneliti membuat kesepakatan dengan subjek mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara berdasarkan pedoman yang dibuat. Setelah wawancara dilakukan, peneliti memindahkan hasil rekaman berdasarkan wawancara dalam bentuk verbatim tertulis. Selanjutnya peneliti melakukan analisis data dan interpretasi data sesuai dengan langkah-langkah yang dijabarkan pada bagian metode analisis data di akhir bab ini. Setelah itu, peneliti membuat dinamika psikologis dan kesimpulan yang dilakukan, peneliti memberikan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

## Teknik Analisis Data

Tahap ini terdiri dari tahap analisis data kualitatif, menurut Ioffland (dalam Moleong, 2002:112) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Tahap menganalisa data adalah tahap yang paling penting dan menentukan dalam suatu penelitian

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pengusaha Wanita pemilik UKM Nasi Goreng Mama Mertua**

Dalam melakukan aktifitas kerja wanita dalam beriwirausaha, maka keseimbangan kehidupan kerja sangat perlu diperhatikan untuk kesejahteraan hidupnya. Menurut Schermerhorn (2005:76) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Namun dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya, pengusaha wanita yang telah berkeluarga selalu menemukan masalah dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya. Hal ini dikarenakan pengusaha wanita harus membagi waktu antara berkarier dan mengurus keluarga mereka dirumah.

### **Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Waktu**

Dalam keseimbangan kehidupan terhadap waktu tidak terlepas dari manajemen waktu. Manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pengawasan dan produktifitas waktu. Berikut ini adalah hasil dari wawancara kepada Ibu Rossa mengenai keseimbangan kehidupan kerja terhadap waktu.

Ibu Rossa sudah dapat memajemen waktu secara efektif dan efisien. Karena Ibu Rossa telah melakukan tips – tips memajemen waktu seperti yang dikemukakan oleh Schermerhorn (2005:105):



1. Bawalah jadwal dan ingat seluruh isi pemikiran, percakapan, dan kegiatan yang harus kita lakukan.
2. Segala sesuatu dan percakapan yang dilakukan harus ada jangka waktunya.
3. Rencanakan setidaknya 50% dari waktu yang kita miliki untuk menghasilkan hal yang produktif.
4. Rencanakan waktu untuk istirahat, menarik diri dari keisukan yang kita miliki.
5. Jangan ragu untuk menolak interupsi dari siapapun juga saat harus mengerjakan sesuatu sampai selesai.
6. Hindari seluruh kegiatan yang dapat merugikan segala aktifitas penting kita dan ganti waktu dalam mengerjakan kegiatan yang tidak penting tersebut saat berlibur sebagai hiburan.

Tentunya tanpa mengabaikan prinsip-prinsip manajemen waktu seperti yang dikemukakan oleh Darsono (2011:50):

1. Sediakan waktu untuk perencanaan dan menetapkan prioritas.
2. Selesaikan tiga berprioritas tinggi sesegera mungkin dan tuntaskan tugas sebelum mulai tugas yang lain.
3. Prioritaskan kembali tugas yang tersisa berdasarkan informasi baru yang terkait.  
Efektifitas dapat dilihat tercapainya tujuan manajemen waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Darsono (2011:48) tujuan manajemen waktu:

1. Membantu kita membuat prioritas.
2. Mengurangi kecenderungan untuk menunda waktu.
3. Membantu kita menghindari waktu yang bertabrakan/bersamaan.
4. Memberikan kita kebebasan dan kendali.
5. Membantu kita menghindari perasaan bersalah.

### **Keseimbangan Kehidupan terhadap Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja merupakan bagian dari sikap kerja. Sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada kerja, sehingga dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan, maka diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkat. Menurut Robbins (2007:76) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang memihak pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif didalamnya dan menganggap pekerjaan tersebut penting bagi harga dirinya. Berikut ini hasil wawancara mengenai keseimbangan kehidupan terhadap keterlibatan kerja.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa memang benar adanya mengenai hakikat keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2007:93):

1. Keterlibatan mental dan emosional

Keterlibatan bukan hanya sekedar kegiatan fisik, namun juga mental dan emosional. Bukan hanya keterampilannya tapi juga diri mereka ikut serta terlibat. Keterlibatan ini bersifat psikologis daripada fisik. Keterlibatan bukan hanya partisipasi dalam pekerjaan tapi juga pertemuan, meminta pendapat dan lainnya.

2. Motivasi kontribusi

Keterlibatan adalah bahwa ia memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi. Mereka diberi kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreatifnya guna mencapai tujuan organisasi.

3. Tanggung jawab

Keterlibatan kerja mendorong orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktifitas kelompok. Ini juga merupakan proses social yang mendorong orang-orang menjadi terlibat sendiri dalam organisasi dan mau mewujudkan keberhasilannya.

Menurut Parasuraman dan Simmers (2007:56), peran keluarga tercermin dari:

1. Tuntutan pengasuhan, tercermin dari jumlah dan umur anak mulai dari umur anak yang paling kecil. Tuntutan pengasuhan tertinggi terjadi pada orang tua yang memiliki bayi anak-anak pra sekolah, tuntutan yang lebih rendah pada orang tua yang memiliki anak usia sekolah dan terendah pada orang tua yang memiliki anak usia dewasa dan tidak lagi tinggal bersama orang tuanya.
2. Rasa keterlibatan keluarga, tercermin dalam menyikapi seberapa penting arti keluarga bagi dirinya dan atau keterlibatan psikologis yang berkaitan dengan peran terhadap keluarganya.
3. Komitmen waktu keluarga, merupakan indikator tujuan dari besarnya tuntutan peran seseorang dalam keluarga yang tercerminkan dari total investasi waktu untuk melakukan pekerjaan rumah tangga dan menngurus anak.yang dikemukakan oleh Robbins (2007:78):
  - a. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi
    1. Menghabiskan waktu untuk bekerja
    2. Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan
    3. Puas dengan pekerjaannya
    4. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi dan organisasi
    5. Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan
    6. Tingkat absen dan intensi turnover rendah
    7. Memiliki motivasi yang tinggi
  - b. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah
    1. Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan
    2. Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan
    3. Tidak puas dengan pekerjaan
    4. Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan
    5. Tingkat absen dan intensi turnover tinggi
    6. Memiliki motivasi kerja yang rendah
    7. Tingkat pengunduran diri yang tinggi
    8. Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

### **Keseimbangan Kehidupan terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (Darsono 2011:145), kepuasan kerja (*Job Statisfation*) adalah sikap pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima dan suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Berikut ini adalah hasil dari tanggapan responden mengenai keseimbangan kehidupan terhadap kepuasan kerja melalui kuisisioner.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Poltak Sinambela 2012:129), cara-cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain:

#### 1. Diagnosis

Teknik dalam mendiagnosis dilakukan secara informal oleh setiap individu yaitu refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab-penyebab kinerja.

#### 2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

### 3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja formal

Berdasarkan tabel diatas juga dapat disimpulkan bahwa lingkungan lokasi UKM Ibu Rossa cukup ramah dan saling mendukung terhadap sesama pengusaha wanita di lingkungan tersebut. Hal ini dapat menciptakan kenyamanan kepada pengusaha dalam menjalankan aktifitas kerja usahanya.

Menurut Wibowo (2011:218), lingkungan kerja ada dua sisi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

#### 1. Hubungan personal individu terhadap lingkungan kerja

Pekerjaan itu sendiri Pekerjaan yang dilakukan kadang-kadang dapat menimbulkan kebosanan/stress atau biasa-biasa saja jadi pekerjaan itu sulit dilakukan dan terlalu menuntut ketahanan fisik sehingga menimbulkan kejenuhan dan kebosanan.

1. Sistem keluhan dan saran pelanggan, yaitu dengan memberikan kesempatan kepada pelanggan untuk menyampaikan saran, keluhan yang biasanya dimasukkan ke dalam kotak saran
2. Survei kepuasan pelanggan, yaitu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh tanggapan secara langsung dari pelanggan melalui kegiatan penelitian
3. Bekerja siluman, yaitu salah satu cara untuk memperoleh gambaran mengenai kepuasan pelanggan
4. Analisis kehilangan pelanggan, yaitu usaha perusahaan menghubungi pelanggan

## 5. Simpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis tentang analisis keseimbangan kehidupan kerja pada pemilik ukm Nasi goreng Mama Mertua, penulis menarik kesimpulan yaitu :

1. Keseimbangan kehidupan kerja terhadap waktu , disini pemilik usaha kecil menengah nasi goreng mama mertua ini tidak merasa kesulitan dalam membagi waktu antara berwirausaha dan urusan rumah tangga selain dia memiliki asisten rumah tangga pemilik juga membuka usaha setengah hari saja yaitu dari pukul 15.00 – 22.00 WIB dan dia juga bisa lebih fokus ke usaha berwirausaha nya. Namun hanya saja pemilik memiliki kendala kecil karena jarak rumah pemilik cukup jauh dari tempat usaha nya tersebut.
2. Keseimbangan kehidupan terhadap keterlibatan kerja , pemilik disini sangat terbantu karena banyaknya bantuan dan partisipasi dari keluarganya dalam menentukan tempat dan yang lainnya. Karyawannya pun tidak segan untuk membantu memberikan ide dan masukan kepada pemilik sehingga pemilik tidak pernah merasa kesulitan dalam menjalankan bisnis nasi goreng mama mertua yang turun-temurun dari keluarganya ini.
3. Keseimbangan kehidupan terhadap kepuasan kerja , pemilik disini sangat merasa puas karena dia sangat jarang sekali mendengar keluh kesah dari pelanggannya tetapi selain pemilik merasa puas dengan hasil kerja yang telah dia capai pemilik juga masih belum merasa puas karena tempat usaha nya yang agak sempit dan kurang begitu luas dikarenakan pengunjung yang semakin hari semakin ramai.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini maka peneliti memberikan saran bagi pemilik ukm nasi goreng mama mertua tentang menyeimbangkan kehidupan kerjanya antara lain:

1. Dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya, hendaknya pemilik memperhatikan tiga faktor dari keseimbangan kehidupan kerja yaitu keseimbangan kehidupan kerja terhadap waktu,

keseimbangan kehidupan terhadap keterlibatan kerja dan keseimbangan kehidupan terhadap kepuasan kerja.

2. Dalam menyeimbangkan kehidupan kerja terhadap waktu, pemilik ukm harus mencari rumah baru di kawasan dekat usaha yang dia jalani agar dia tidak merasa cukup jauh untuk menempuh perjalanan ke usaha nasi gorengnya dan dia juga bisa membuka usaha lebih awal karena banyaknya permintaan pelanggan yang menginginkan usaha nasi goreng tersebut dibuka dari jam 11.
3. Dalam menyeimbangkan keseimbangan terhadap kepuasan kerja, pemilik seharusnya tidak perlu memperluas atau pindah ke tempat lokasi usaha baru tetapi hanya saja harusnya dia membuka cabang nasi goreng mama mertua ini yang lebih besar di tempat lain karena pelanggan nasi goreng mama mertua tidak hanya di daerah pakjo saja melainkan banyak pelanggan yang didaerah lain. jadi pelanggan di pakjo tidak harus jauh-jauh untuk makan nasi goreng mama mertua ini karena tempat nasi goreng mama mertua ini tidak perlu diperluas atau dipindah ketempat lain melainkan pemilik hanya perlu untuk membuka cabang ditempat lain saja.

## 6. REFERENSI

- [1] Darsono. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Nusantara Consulting
- [2] Kotler 2005. Manajemen Pemasaran, jilid 1 dan 2. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [3] Kreitner dan Kinicki 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama
- [4] Maleong 2002. Penelitian Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service)
- [5] Parasuraman dan Simmers 2007. Perilaku Organisasi. Bandung : PT. RemajaRosda Karya.
- [6] Robbins 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Saleh dan Hosek 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Yogyakarta: Andi Offset
- [8] Schermerhorn 2005. Riset Bumi Edisi Pertama. Bandung: BPFC
- [9] Sugiono 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Asdi Mahasatya
- [10] Wibowo 2011. Manajemen Perubahan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [11] Wikipedia, <http://www.Wikipedia.com/Keseimbangan> Kehidupan Kerja (Diakses tanggal 9 juni 2015).
- [12] Yusi, Syahirman, M. Idris, Umiyati, 2009. Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif. Indonesia: Citrabooks Indonesia.

## PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PT. SINAR SOSRO PALEMBANG

Asep Priyono<sup>(1)</sup>, H. Lin Yan Syah<sup>(2)</sup>, H. Mukran Roni<sup>(3)</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

[asepswot@yahoo.co.id](mailto:asepswot@yahoo.co.id)<sup>(1)</sup>

[linyansyah@gmail.com](mailto:linyansyah@gmail.com)<sup>(2)</sup>

[mukranmukran@gmail.com](mailto:mukranmukran@gmail.com)<sup>(3)</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Fruit Tea's product quality and price to consumer satisfaction at PT. Sinar Sosro Palembang. The variables used in which X1 = product quality, X2 = price and Y = Consumer Satisfaction. The data used is primary and secondary data. Data analysis method used is quantitative descriptive. Mechanical test instrument using validity and reliability by using SPSS program. Data analysis tool using multiple linear regression, koefisien determinate, t test and f. of the results of this study obtained product quality (X1) with a value of  $t = 1.637$  with a probability of  $0.018 < 0.05$  means  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted. meaning there is no significant influence on the quality of the product (X1) towards consumer satisfaction (Y). While the price (X2) the value of  $t = 1.305$  with a probability of  $0.015 < 0.05$  means  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted. This means that there is no significant influence on the price (X2) towards consumer satisfaction (Y). then jointly acquired that product quality and prices of consumer satisfaction with 26.770 Fhitung with sig. 0.004 to 0.443 Ftable then Fhitung > F table then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  received means that there is no significant influence on the quality of the product (X1) and the price (X2) towards consumer satisfaction (Y).*

**Keywords:** Product Quality, Price, Customer Satisfaction

### 1. PENDAHULUAN

Kualitas Produk pada PT. Sinar Sosro Palembang dapat dilihat dari proses pembuatan produknya itu sendiri yaitu bahan baku Teh SOSRO dipilih hanya dari pucuk daun Teh pilihan dan terbaik, yang dipetik dari perkebunan milik sendiri. Untuk Produk Teh Botol SOSRO misalnya, bahan baku yang digunakan adalah daun Teh Hijau terbaik kualitas Peko yang dicampur dengan bunga melati ( atau lebih dikenal dengan Jasmine Tea ), dan campuran gula pasir terbaik yang memiliki standar warna, rasa dan ukuran yang dikontrol ketat. Adapun pengolahannya, dengan menggunakan mesin paling modern dari Jerman yang dilakukan untuk menghasilkan produk terbaik dengan standar kualitas terjaga.

Selanjutnya harga produk pada PT. Sinar Sosro Palembang terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu harga untuk agen, harga retail, dan harga untuk supermarket atau mall dan penetapan harga tersebut sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Kualitas produk dan Harga Fruit tea Terhadap Kepuasan konsumen Pada PT. Sinar Sosro Palembang".

### 1.2 Perumusan Masalah

Apakah ada pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen pada PT. Sinar Sosro Palembang ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen pada PT. Sinar Sosro Palembang.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Pengertian Kualitas Produk

Kotler dan Armstrong (2008 : 113) menyatakan bahwa kualitas produk adalah kemampuan sebuah produk yang tercermin dari berbagai fungsinya, hal itu termasuk keseluruhan durabilitas, reliabilitas, ketepatan, kemudahan pengoprasian dan reparasi produk juga atribut produk lainnya.

### 2.2 Indikator Kualitas produk

Mullins, Orville. Larreche, dan Boyd menyatakan apabila perusahaan ingin mempertahankan keunggulan kompetitifnya dalam pasar, perusahaan harus mengerti aspek dimensi apa saja yang digunakan oleh konsumen untuk membedakan produk yang dijual perusahaan tersebut dengan produk pesaing, indikator dari kualitas produk terdiri dari:

- *Performance* (kinerja), berhubungan dengan karakteristik operasi dasar dari sebuah produk. Kinerja merupakan karakteristik atau fungsi utama suatu produk. Ini merupakan manfaat atau khasiat utama produk yang kita beli. Biasanya ini menjadi pertimbangan pertama kita membeli produk.
- *Durability* (daya tahan), yang berarti berapa lama atau umur produk yang bersangkutan bertahan sebelum produk tersebut harus diganti. Semakin besar frekuensi pemakaian konsumen terhadap produk maka semakin besar pula daya tahan produk.
- *Comformance to specifications* (kesesuaian dengan spesifikasi), yaitu sejauh mana karakteristik operasi dasar dari sebuah produk memenuhi spesifikasi tertentu dari konsumen atau tidak ditemukannya cacat pada produk.
- *Features* (fitur) adalah karakteristik produk yang dirancang untuk menyempurnakan fungsi produk atau menambah ketertarikan konsumen terhadap produk. Dimensi fitur merupakan karakteristik atau ciri-ciri tambahan yang melengkapi manfaat dasar suatu produk. Fitur bersifat pilihan atau option bagi konsumen. Kalau manfaat utama sudah standar, fitur seringkali ditambahkan. Idenya, fitur bisa meningkatkan kualitas produk kalau pesaing tidak memiliki.
- *Reliability* (reliabilitas) adalah probabilitas bahwa produk akan bekerja dengan memuaskan atau tidak dalam periode waktu tertentu. Semakin kecil kemungkinan terjadinya kerusakan maka produk tersebut dapat diandalkan.
- *Aesthetics* (estetika), berhubungan dengan bagaimana penampilan produk bisa dilihat dari tampak, rasa, bau, dan bentuk dari produk.

### 2.3 Pengertian Harga

Philip Kotler dan Gary Armstrong (2008 : 345 ) menyatakan harga adalah sejumlah uang yang ditagih atas suatu produk atau jasa, atau jumlah dari nilai yang ditukarkan para pelanggan untuk memperoleh manfaat dari memiliki atau menggunakan suatu produk atau jasa.

### 2.4 Indikator Harga

Dalam penelitian ini menggunakan empat indikator yang mencirikan harga yaitu (Stanton 2011 : 119)

1. Keterjangkauan harga.
2. Kesesuaian harga dengan kualitas produk.
3. Daya saing harga.
4. Kesesuaian harga dengan manfaat.

### a. Pengertian Kepuasan Konsumen

Kotler dalam buku Sunyoto (2013 : 35) kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan (kinerja atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Konsumen dapat mengalami salah satu dari tiga tingkat kepuasan umum yaitu kalau kinerja di bawah harapan, konsumen akan merasa kecewa tetapi jika kinerja sesuai dengan harapan pelanggan akan merasa puas dan apa bila kinerja bisa melebihi harapan maka pelanggan akan merasakan sangat puas senang atau gembira.

### b. Indikator Kepuasan Konsumen

Kotler dalam jurnal Suwardi (2011), menyatakan kunci untuk mempertahankan pelanggan adalah kepuasan konsumen. Indikator Kepuasan konsumen dapat dilihat dari :

1. *Re-purchase* : membeli kembali, dimana pelanggan tersebut akan kembali kepada perusahaan untuk mencari barang / jasa.
2. Menciptakan *Word-of-Mouth* : Dalam hal ini, pelanggan akan mengatakan hal-hal yang baik tentang perusahaan kepada orang lain.
3. Menciptakan Citra Merek : Pelanggan akan kurang memperhatikan merek dan iklan dari produk pesaing.
4. Menciptakan keputusan Pembelian pada Perusahaan yang sama : Membeli produk lain dari perusahaan yang sama.

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2006:71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Variabel kualitas produk ( $X_1$ ) dan harga ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen (Y) PT. Sinar Sosro Palembang.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Objek yang diteliti oleh penulis yaitu PT. Sinar Sosro Palembang yang beralamat di jalan Raya Palembang, Betung KM. 18 Sukajadi Banyuasin.

### 3.2 Sampel

Sugiyono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan responden (sampel) dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling yaitu responden dipilih langsung berdasarkan pada kriteria tertentu (sifat, ciri-ciri, atau karakteristik dari populasi). Jadi total responden atau sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 responden.

**Tabel 3.1**  
Sampel Internal-eksaternal

Internal	Eksternal
KUALITAS PRODUK ( $X_1$ ) Manajer dan karyawan PT. Sinar Sosro Palembang : 1. Manajer produksi 2. Manajer personalia	KUALITAS PRODUK ( $X_1$ ) Konsumen Toko/kantin sekolah di Palembang : 1. Konsumen toko A 2. Konsumen toko B

3. Karyawan produksi 4. Karyawan produksi 5. Karyawan produksi	3. Konsumen toko C 4. Konsumen toko D 5. Konsumen toko E
HARGA (X2) Manajer dan karyawan PT. Sinar Sosro Palembang : 1. Manajer pemasaran 2. Kepala gudang 3. Karyawan 4. Karyawan 5. Karyawan	HARGA (X2) Konsumen Toko/kantin sekolah di Palembang : 1. Konsumen toko A 2. Konsumen toko B 3. Konsumen toko C 4. Konsumen toko D 5. Konsumen toko E

#### Karakteristik responden (Internal)

- Tercatat sebagai karyawan PT. Sinar Sosro Palembang
- Pengalaman kerja minimal 10 tahun
- Bekerja di bagian produksi dan pemasaran

#### Karakteristik responden (Eksternal)

- Tercatat sebagai retailer (pengecer)
- Telah berkerja sama minimal 5 tahun
- Pernah mendapatkan komplain/keluhan dari konsumen

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian diperlukan data yang cukup agar dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik. Jenis data yang digunakan penulis dalam laporan ini adalah data primer dan data sekunder.

#### Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri langsung dari objek yang diteliti, berupa data mentah yang masih harus diolah. Dalam penelitian ini data yang di peroleh dari hasil kuisisioner dan observasi mengenai pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen pada PT. Sinar Sosro Palembang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Observasi

Observasi adalah suatu cara untuk memperoleh data dengan jalan melakukan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis tentang keadaan perusahaan terhadap kegiatan yang ada untuk memperoleh hasil yang sesuai sasaran.

##### 2. Wawancara

Pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan pegawai yang mempunyai wewenang untuk memberikan info data yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti.

##### 3. Kuisisioner

Daftar pertanyaan sistematis yang akan dibagikan kepada sampel (responden) untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian.

#### Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia atau data jadi dan dikumpulkan oleh pihak lain lewat dokumen yang dapat mendukung penelitian ini.



### 3.4 Operasional Variabel

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator
Kualitas produk (X1)	Kotler dan Amstrong (2007) menyatakan kualitas produk adalah kemampuan suatu produk untuk melakukan fungsi-fungsinya, kemampuan meliputi daya tahan, kehandalan, ketelitian yang dihasilkan, kemudahan yang dioperasikan dan diperbaiki dan atribut lain yang berharga kepada produk secara keseluruhan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja produk.</li> <li>2. Kesesuaian dengan spesifikasi.</li> <li>3. Daya tahan.</li> <li>4. Fitur.</li> <li>5. Reliabilitas.</li> <li>6. Estetika.</li> </ol>
Harga (X2)	Kotler dan armstrong (2008) secara umum harga dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan nilai yang diberikan oleh konsumen untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat dari penggunaan atas produk dan jasa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterjangkauan harga.</li> <li>2. Daya saing harga.</li> <li>3. Kesesuaian antara harga dengan kualitas produk.</li> <li>4. Kesesuaian harga dengan manfaat.</li> </ol>
Kepuasan Konsumen (Y)	Kotler dalam buku Sunyoto (2013 : 35) kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan (kinerja atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. re-purchase ( membeli kembali).</li> <li>2. Menciptakan word-of-mouth.</li> <li>3. Menciptakan citra merek.</li> <li>4. Menciptakan keputusan pembelian pada perusahaan yang sama.</li> </ol>

### 3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah :

#### 1. Deskriptif Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2010:14) 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/kelompok tentang fenomenal sosial.

Data kualitatif didapat dengan memberikan scoring terhadap jawaban dan kusioner menurut skala likert (Sugiyono:132) dengan ketentuan jawaban pegawai dikelompokkan atas sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju, kualifikasi jawaban skor dengan ketentuan sebagai berikut :

Sangat Setuju	: 5
Setuju	: 4
Ragu-ragu	: 3
Tidak Setuju	: 2

Sangat Tidak Setuju : 1

### 3.6 Alat Analisis Data

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya dianalisis dengan metode analisis sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket (kuisisioner). Priyatno (2014 : 51) Uji Validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Uji Reliabilitas

b. Uji Reliabilitas

Priyatno (2014 : 64) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisisioner.

c. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisa Kualitas produk ( $X_1$ ), Harga ( $X_2$ ), terhadap Kepuasan konsumen ( $Y$ ) digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Ket :  $Y$  = Kepuasan Konsumen                       $a$  = Konstanta

$X_1$  = Kualitas Produk                                 $b$  = Koefisien Regresi

$X_2$  = Harga

d. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu dijelaskan variabel independen (Priyatno 2010:66). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

$R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikit presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen, sebaliknya jika  $R$  sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna. Analisis ini juga menggunakan bantuan program SPSS for window.

**Tabel 3.2**

**Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 -0,19	Sangat Lemah
0,20 -0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80- 1,00	Sangat Kuat

Sugiyono (2014:184)

e. Uji F

Uji F merupakan pengujian regresi secara bersama-sama dari variabel-variabel independen (Priyatno, 2010:67). Uji hipotesis serentak ini membandingkan anatara nilai F dihitung dengan nilai F tabel pada tingkat keyakinan tertentu.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$  berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a$  :  $b_1 = b_2 = 0$  berarti ada pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari uji F ini akan diputuskan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

- Bila  $F$  dihitung  $< F$  tabel maka  $H_0$  gagal ditolak dan  $H_a$  gagal diterima, ini berarti semua variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Bila  $F$  dihitung  $> F$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  gagal diterima. Ini berarti semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

f. Uji T

Uji T menurut Priyatno (2010:68) adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

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

Uji T ini dilakukan dengan cara membandingkan antara  $t$  hitung dengan  $t$  tabel.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Membandingkan nilai *Corrected item – Total Correlation* dengan nilai  $R_{tabel}$ . Dimana pada penelitian ini  $R_{tabel}$  adalah sebesar 0,443 didapat dari  $t$  tabel dengan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-2$  maka,  $dk = 20-2 = 18$  sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,443 untuk semua item. Untuk mengujinya digunakan *SPSS 16 For Windows*. Berikut ini hasil uji validitas dari masing-masing item pernyataan, sebagai berikut :

Tabel 4.1  
Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Kualitas Produk)

Butir Pertanyaan	R table	R hitung	Valid/Tidak Valid
X1	0,443	0,748	Valid
X2	0,443	0,728	Valid
X3	0,443	0,491	Valid
X4	0,443	0,622	Valid
X5	0,443	0,797	Valid
X6	0,443	0,476	Valid
X7	0,443	0,594	Valid
X8	0,443	0,729	Valid
X9	0,443	0,832	Valid
X10	0,443	0,649	Valid
X11	0,443	0,763	Valid
X12	0,443	0,593	Valid

Sumber : Data diolah

Dari hasil tabel di atas, nilai  $R$  hitung untuk 12 item pertanyaan dari variabel kualitas produk (X1) semuanya dinyatakan valid karena nilai  $R$  tabel  $<$   $R$  hitung dengan nilai  $R$  tabel sebesar 0,443. Berikutnya dapat dilihat uji validitas variabel Harga (X2).

Tabel 4.2  
Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Harga)

Butir Pertanyaan	R table	R hitung	Valid/Tidak Valid
X1	0,443	0,546	Valid

X2	0,443	0,626	Valid
X3	0,443	0,556	Valid
X4	0,443	0,493	Valid
X5	0,443	0,755	Valid
X6	0,443	0,590	Valid
X7	0,443	0,471	Valid
X8	0,443	0,558	Valid

Sumber : Data diolah

Dari hasil tabel di atas, nilai R hitung untuk 8 item pertanyaan dari variabel Harga (X2) semuanya dinyatakan valid karena nilai R tabel < R hitung dengan nilai R tabel sebesar 0,443. Selanjutnya dapat dilihat uji validitas variabel kepuasan konsumen (Y).

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan konsumen)

Butir Pertanyaan	R tabel	R hitung	Valid/Tidak Valid
X1	0,443	0,602	Valid
X2	0,443	0,746	Valid
X3	0,443	0,507	Valid
X4	0,443	0,877	Valid
X5	0,443	0,663	Valid
X6	0,443	0,697	Valid
X7	0,443	0,487	Valid

Sumber : Data diolah

Dari hasil tabel di atas, nilai R hitung untuk 8 item pertanyaan dari variabel Kepuasan konsumen (Y) semuanya dinyatakan valid karena nilai R tabel < R hitung dengan nilai R tabel sebesar 0,443.

#### 4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk memastikan instrumen penelitian merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Alpha dibandingkan dengan R tabel, dimana R tabel 0,6

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	R table	Keterangan
Variabel X1	0,877	0,6	Reliabel
Variabel X2	0,672	0,6	Reliabel
Variabel Y	0,770	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis untuk mengetahui pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.5 Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4.410	4.546		.970	.346
	KUALITASPRODUK	.602	.062	.604	1.637	.018
	HARGA	.773	.106	.871	1.305	.015

a. Dependent Variable: KEPUASANKONSUMEN

$$Y = 4,410 + 0,602X_1 + 0,773X_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan Konsumen

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kualitas Produk

b = Koefisien Regresi

X<sub>2</sub> = Harga

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,410. Hal ini berarti bahwa jika kualitas produk (X<sub>1</sub>) dan harga (X<sub>2</sub>) tetap atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan maka kualitas produk (X<sub>1</sub>) dan harga (X<sub>2</sub>) sebesar nilai konstanta yaitu 4,410. Sedangkan nilai koefisien kualitas produk (X<sub>1</sub>) sebesar 0,602. Hal ini berarti mengandung arti bahwa setiap peningkatan kualitas produk (X<sub>1</sub>) maka variabel kepuasan konsumen (Y) akan naik sebesar 0,602 dengan asumsi bahwa variabel dependent yang lain dari model regresi adalah tetap. Kemudian nilai koefisien harga (X<sub>2</sub>) sebesar 0,773. Hal ini berarti mengandung arti bahwa setiap peningkatan harga (X<sub>2</sub>) maka variabel kepuasan konsumen (Y) akan naik sebesar 0,773 dengan asumsi bahwa variabel dependent yang lain dari model regresi adalah tetap.

#### 4.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kualitas produk dan Harga Fruit Tea terhadap kepuasan konsumen pada PT. Sinar Sosro Palembang. Untuk melihat besarnya pengaruh tersebut maka akan dilihat dari hasil perhitungan SPSS dalam *model summary*, khususnya angka *R square*. Data ini dicari dengan menggunakan *SPSS 16 For Windows*. Adapun dasar interpretasi nilai *R square* dalam model summary ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini`

Tabel 4.6

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.471	.731	1.533

a. Predictors: (Constant), HARGA, KUALITASPRODUK

Penjelasan:

1. Angka R sebesar 0.687 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel X<sub>1</sub> (Kualitas produk) dan Variabel X<sub>2</sub> (Harga) terhadap variabel Y (Kepuasan konsumen) adalah kuat dan positif. Nilai pada tabel model *Summary* juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X<sub>1</sub> dan variabel X<sub>2</sub> dengan variabel Y adalah kuat.

2. Angka R<sup>2</sup> adalah 0.471, angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 47,1% bahwa pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen berpengaruh hanya sebesar 47,1% sedangkan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Analisis korelasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat menggunakan teknik analisis korelasi berganda dapat dilihat pada pedoman dibawah ini :

Tabel 4.7  
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 -1,99	Sangat Lemah
0,199 -0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,8 - 1,000	Sangat Kuat

#### 4.6 Uji T

Berdasarkan table 4.5 di atas, didapat kualitas produk (X1) dengan nilai  $t_{hitung} = 1,637$  dengan probabilitas sebesar  $0,018 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya ada pengaruh secara signifikan dari kualitas produk (X1) terhadap kepuasan konsumen (Y). Sedangkan harga (X2) nilai  $t_{hitung} = 1,305$  dengan probabilitas sebesar  $0,015 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari harga (X2) terhadap kepuasan konsumen (Y).

#### 4.7 Uji F

Tabel 4.8  
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.805	2	62.903	26.770	.004 <sup>a</sup>
	Residual	39.945	17	2.350		
	Total	165.750	19			

- a. Predictors: (Constant), HARGA, KUALITASPRODUK  
b. Dependent Variable: KEPUASANKONSUMEN

Berdasarkan tabel di atas, didapat kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen dengan  $F_{hitung} = 26,770$  dengan sig. Sebesar 0,004 dengan  $F_{tabel} = 0,443$  maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh secara signifikan dari kualitas produk (X1) dan harga (X2) terhadap kepuasan konsumen (Y).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Pada bab sebelumnya sudah dijelaskan tentang pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen pada PT. Sinar Sosro Palembang, berdasarkan uraian dan pembahasan tersebut maka bab ini penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Angka R sebesar 0.687 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel X1 (Kualitas produk) dan Variabel X2 (Harga) terhadap variabel Y (Kepuasan konsumen) adalah kuat dan positif. Selanjutnya angka  $R^2$  adalah 0.471, dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 47,1%. Artinya kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen berpengaruh hanya sebesar 47,1% sedangkan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
- Kualitas produk (X1) dengan nilai  $t_{hitung} = 1,637$  dengan probabilitas sebesar  $0,018 < 0,05$  maka Hipotesis diterima. Dengan demikian ada pengaruh secara signifikan dari kualitas produk (X1) terhadap kepuasan konsumen (Y). Sedangkan harga (X2) nilai  $t_{hitung} = 1,305$  dengan probabilitas

sebesar  $0,015 < 0,05$  maka Hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari harga (X2) terhadap kepuasan konsumen (Y).

➤ Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen secara bersama-sama berpengaruh sebesar 26,770 dengan sig. Sebesar 0,004 dengan Ftabel 0,443 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Hipotesis diterima artinya ada pengaruh secara signifikan dari kualitas produk (X1) dan harga (X2) terhadap kepuasan konsumen (Y).

## 5.2 Saran

Atas dasar temuan dari penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

➤ Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kualitas produk dan harga memiliki pengaruh terhadap kepuasan konsumen pada PT. Sinar Sosro Palembang, oleh karena itu hendaknya pihak dari PT. Sinar Sosro Palembang lebih memperhatikan lagi harga dan kualitas produk mereka agar kepuasan konsumen lebih tinggi lagi.

➤ Bagi peneliti berikutnya yang tertarik meneliti tentang kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen hendaknya menambahkan variabel lain agar penelitian ini lebih sempurna.

## 6. REFERENSI

- [1] Amanah, Dita. 2010. *Jurnal Keuangan dan Bisnis: Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen pada Majestyk Bakery Dan Cake Shop Cabang H.M. Yamin Medan*. Universitas Negeri Medan.
- [2] Hasan, Ali. 2014. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Cetakan kedua. Yogyakarta : CAPS.
- [3] Jho. 2014. *Pengertian Produk, Definisi Kualitas Produk, dan Dimensi Kualitas Produk*. <http://mulyajho.blogspot.co.id/2014/05/pengertian-produk-definisi-kualitas.html>. diakses tgl 4 November 2015.
- [4] Kotler, Philip dan Gary Armstrong. 2008. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi keduabelas. Jakarta : Erlangga.
- [5] Kotler, Philip and Gary Amstrong. 2012. *Principles of Marketing*. New Jersey: Pearson Education Limited.
- [6] Mullin, John W, Orville C Walker. 2011. *Marketing Management A Strategic Decision*. Fifth edition. New York: McGraw Hill.
- [7] Priyatno, Duwi. 2014. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Gaya Media, Yogyakarta.
- [8] Setyarini, Putri. 2014. *Skripsi Manajemen: Analisa Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Merek Deterjen "ATTACK EASY" Terhadap Kepuasan Konsumen di Andins Mart Gonilan Kartasura Sukoharjo*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [9] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- [10] Tjiptono, Fandy dan Chandra, Gregorious dan Adriana, Dedi. 2008. *Pemasaran Strategic*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [11] Wahyono. 2013. *Pengertian, Dasar Penetapan Dan Tujuan Penetapan harga*. <http://www.pendikanekonomi.com/2013/02/pengertian-dasar-penetapan-dan-tujuan.html>. diakses tgl 4 November 2015.

## PENGARUH BIAYA PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN AKI GS. ASTRA PADA CV. RAJA AKI PALEMBANG

Bayu Kusuma<sup>(1)</sup>, Emi Suwarni<sup>(2)</sup>, M Amirudin Syarif<sup>(3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

[bayukusuma55@yahoo.co.id](mailto:bayukusuma55@yahoo.co.id)<sup>(1)</sup>

[emi.suwarni@binadarma.ac.id](mailto:emi.suwarni@binadarma.ac.id)<sup>(2)</sup>

[amirudinsyarif@binadarma.ac.id](mailto:amirudinsyarif@binadarma.ac.id)<sup>(3)</sup>

*This study aims to determine the effect of sales promotion costs to the volume of Aki GS. Astra at CV. Raja Aki Palembang. The variables used are promotional costs (X) and Volume Sales (Y). The data used is secondary data. Data analysis tool using simple regression, correlation coefficient, coefficient of determination and t test. of the results of this study indicate that the regression equation is  $Y = 170\,593 + 0.77(x)$  with a value of 170 593. This means that if the cost of sale (X) = 0, then the volume of sales (Y) at a constant value that is 170.593. The value of coefficient  $b = 0.77$  implies that loyal increase in promotional costs (X) by 1%, the volume of sales variable (Y) will go up by 0.77% with the assumption that the other dependent variables from the regression model is fixed. Then gained promotion expenses (X) with a value of  $t = 4,468$  with a probability of  $0.000 < 0.05$  means  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted. This shows there is no significant influence on the cost of sale (X) on sales volume (Y). So we can conclude a significant difference between the cost of promotion to sales volume Aki GS. Astra at CV. Raja Aki Palembang.*

**Keywords :** Promotion Costs, Sales Volume

### 1. PENDAHULUAN

CV. Raja Aki Palembang merupakan salah satu badan usaha yang bergerak dibidang penjualan berbagai macam produk aki. Diantaranya : aki dengan merk GS Astra, Koba dan Motolite. Penerapan bauran pemasaran yang dilakukan CV. Raja Aki Palembang diharapkan dapat menarik minat konsumen terhadap produk yang dipasarkan sehingga mereka (pelanggan) merasa terdorong untuk melakukan pembelian. Strategi promosi merupakan alat utama bagi perusahaan untuk dapat menguasai pasar yang diharapkan. Oleh karena itu sangat penting bagi CV. Raja Aki Palembang untuk merumuskan biaya promosi yang tepat dalam rangka mencapai target penjualan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh biaya promosi terhadap volume penjualan aki gs. Astra pada cv. Raja aki palembang”.

#### 1.1 Perumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Biaya Promosi terhadap Volume Penjualan Aki GS Astra pada CV. Raja Aki Palembang ?

#### 1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Biaya Promosi terhadap Volume Penjualan Aki GS Astra pada CV. Raja Aki Palembang.

### 2. LANDASAN TEORI

#### 2.1 Pengertian Biaya

Simamora (2002:36), menyatakan bahwa biaya adalah kas atau nilai setara kas yang dikorbankan untuk barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat pada saat ini atau di masa mendatang bagi organisasi. Selanjutnya Supriyono (2000:16), menyatakan bahwa biaya adalah harga



perolehan yang dikorbankan atau digunakan dalam rangka memperoleh penghasilan atau *Revenue* yang akan dipakai sebagai pengurangan penghasilan.

## 2.2 Pengertian Biaya Promosi

Promosi yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja membutuhkan biaya. Biaya promosi dapat diartikan sebagai biaya atau sejumlah pengorbanan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam menjalankan pelaksanaan promosi. Philip Kotler (2000:640), menyatakan bahwa biaya promosi adalah sejumlah biaya yang dikeluarkan untuk promosi. Selanjutnya Simamora (2002:762), menyatakan bahwa biaya promosi merupakan sejumlah dana yang dikucurkan perusahaan kedalam promosi untuk meningkatkan penjualan.

## 2.3 Indikator Biaya Promosi

Philip Kotler (2007) menyatakan bahwa promosi penjualan memiliki indikator - indikator sebagai berikut :

- 1) Biaya periklanan
- 2) Biaya promosi penjualan

## 2.4 Pengertian Volume Penjualan

Schiffan (2005:118), menyatakan bahwa volume penjualan adalah tingkat penjualan yang diperoleh perusahaan untuk periode tertentu dalam satuan (unit/total/rupee). Selanjutnya Freddy Ranguti dalam Ericson Damanik (2013),

Menyatakan bahwa volume penjualan adalah pencapaian yang dinyatakan secara kuantitatif dari segi fisik atau volume atau unit suatu produk. Dalam kegiatan pemasaran kenaikan volume penjualan merupakan ukuran efisiensi, meskipun tidak setiap kenaikan volume penjualan diikuti dengan kenaikan laba. Jadi dapat diartikan bahwa volume penjualan adalah jumlah dari kegiatan penjualan suatu produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan dalam suatu ukuran waktu tertentu.

## 2.5 Indikator Volume Penjualan

Menurut Philip Kotler yang dikutip Swastha dan Irawan (2003:404), menyimpulkan bahwa ada beberapa indikator dari volume penjualan adalah sebagai berikut :

1. Mencapai volume penjualan tertentu
2. Mendapatkan laba tertentu
3. Menunjang pertumbuhan perusahaan

## 2.6 Hipotesis

Dari kerangka teori dan kerangka berfikir yang sebagaimana telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah: “Diduga terdapat pengaruh Biaya Promosi terhadap Volume Penjualan Aki GS Astra pada CV. Raja Aki Palembang

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Objek yang diteliti oleh penulis adalah CV. Raja Aki Palembang. Data yang diambil adalah data penjualan CV. Raja Aki Palembang.

### 3.2 Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator
<b>Biaya Promosi (X)</b>	Biaya promosi merupakan sejumlah dana yang dikucurkan perusahaan kedalam promosi untuk meningkatkan penjualan. (Simamora,2002:762)	1. Biaya periklanan 2. Biaya promosi penjualan
<b>Volume Penjualan (Y)</b>	Menyatakan bahwa volume penjualan adalah pencapaian yang dinyatakan secara kuantitatif dari segi fisik atau volume atau unit suatu produk. (Freddy Rangkuti dalam Ericson Damanik ,2013)	1. Mencapai volume penjualan tertentu 2. Mendapatkan laba tertentu 3. Menunjang pertumbuhan perusahaan

### 3.3 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan ke-dua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti, buku-buku, media internet, dan lain-lain.

#### 3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan Skripsi ini beberapa metode yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data-data adalah sebagai berikut :

1. *Library research* (study kepustakaan)

Adalah suatu rangkaian penelitian yang dilakukan dengan membaca literature, buku, majalah, jurnal untuk mendapatkan data sekunder. Data sekunder tersebut dijadikan sebagai landasan teori dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

2. *Field research* (study lapangan)

Adalah suatu rangkaian penelitian di lapangan atau di perusahaan langsung dengan cara :

3. Observasi

Yaitu teknik yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap kegiatan perusahaan sebagai objek penelitian dimana dalam hal ini diteliti dengan baik secara langsung dan menunjang pengumpulan data-data yang berhubungan dengan pembahasan dan kemudian pencatatan langsung dari sumber tertulis pada lokasi penelitian.

### 3.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah :

1) Analisis Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2014:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 3.5 Alat Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengemukakan ada atau tidaknya hubungan diantara variabel yang diteliti, dan apabila terdapat hubungan maka dapat diketahui seberapa erat hubungan tersebut. Sedangkan rumus yang digunakan untuk menghitung hubungan antara variabel X dan Y adalah rumus Pearson korelasi product moment 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 = Koefesien korelasi

n = Jumlah (n= 1,2,3,...dst)

Y = Volume Penjualan

X = Biaya Promosi

Koefisien korelasi nilai r menunjukkan hubungan antara variabel independen biaya promosi (X) dengan variabel dependen volume penjualan (Y). Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap hasil koefisien korelasi, maka dapat digunakan pedoman menurut Sugiyono (2010:248) yang dijelaskan melalui tabel dibawah ini :

**Tabel 3.2**

**Tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 -1,99	Sangat Lemah
0,199 -0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,8 - 1,000	Sangat Kuat

#### 2. Koefisien Determinasi

Koefesien determinasi merupakan alat analisa yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel independen biaya promosi (X) dengan variabel dependen volume penjualan (Y). Dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

#### 3. Analisis Regresi Sederhana

Regresi didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara variabel independent dengan variabel dependen. Adapun persamaan umum regresi adalah :

$$Y = a + b(x)$$

Keterangan :

Y = Volume Penjualan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Koefisien Regresi

X = Biaya Promosi

#### 4. Uji T

Uji T menurut priyatno (2010:68) adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut :

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

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

Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel.

1) Bila t hitung < t tabel maka Ho gagal ditolak, Ha gagal diterima.

2) Bila t hitung > t tabel maka Ho ditolak, Ha diterima.

Signifikansi Probabilitas (P-Value)

1) P-Value < 0,05 → Ho ditolak

2) P-Value > 0,05 → Ho tidak ditolak

Ho gagal diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan penerimaan Ha mempunyai arti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel dependen terhadap variabel dependen.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Koefisien Determinasi

Pada analisa ini akan dihitung berapa kuat hubungan antara biaya promosi yang dikeluarkan perusahaan dengan tingkat penjualan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Biaya Promosi terhadap Volume Penjualan pada CV. Raja Aki Palembang. Untuk melihat seberapa besar pengaruh tersebut maka akan dilihat dari hasil perhitungan SPSS dalam *model summary*, khususnya angka  $R^2$ . data ini dicari dengan menggunakan *SPSS 16 For Windows*. Adapun dasar interpretasi nilai  $R^2$  dalam model summary ini dapat dilihat pada table dibawah ini.

**Tabel 4.3**  
**Tabel Model Summary**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.500	31.386

a. Predictors: (Constant), BiayaPromosi

Penjelasan :

1. Angka R sebesar 0,725 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel X (Biaya Promosi) dan variabel Y (Volume Penjualan) adalah kuat. Nilai pada table model *Summary* juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X dan variabel Y adalah kuat.

2. Angka *R square* adalah 0,526, angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh biaya promosi terhadap volume penjualan. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 52,6% berarti bahwa variabel biaya promosi menjelaskan variabel volume penjualan sebesar 52,6% sedangkan sisanya 47,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Analisis koefisien korelasi nilai r menunjukkan hubungan antara variabel independen biaya promosi (X) dengan variabel dependen Volume penjualan (Y). Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap

hasil koefisien korelasi, maka dapat digunakan pedoman menurut Sugiyono (2010:248) yang dijelaskan melalui tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4**  
**Tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 -1,99	Sangat Lemah
0,199 -0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,8 - 1,000	Sangat Kuat

#### 4.2 Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil analisis untuk mengetahui pengaruh biaya promosi terhadap volume penjualan, maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	170.593	24.774		6.886	.000
	BiayaPromosi	.077	.017	.725	4.468	.000

a. Dependent Variable: VolumePenjualan

$$Y = 170.593 + 0.77(x)$$

Keterangan :

Y = Volume Penjualan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Koefisien Regresi

X = Biaya Promosi

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 170,593. Hal ini berarti bahwa jika biaya promosi (X) = 0, maka volume penjualan (Y) sebesar nilai konstan yaitu 170,593. Nilai koefisien b = 0,77 mengandung arti bahwa setiap peningkatan biaya promosi (X) sebesar 1% maka variabel volume penjualan (Y) akan naik sebesar 0,77% dengan asumsi bahwa variabel dependent yang lain dari model regresi adalah tetap.

#### 4.3 Uji T

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	170.593	24.774		6.886	.000
	BiayaPromosi	.077	.017	.725	4.468	.000

a. Dependent Variable: VolumePenjualan

Berdasarkan tabel diatas, didapat biaya promosi (X) dengan nilai  $t_{hitung} = 4,468$  dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan ada pengaruh secara signifikan dari biaya promosi (X) terhadap volume penjualan (Y).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh biaya promosi terhadap volume penjualan aki GS. Astra pada CV. Raja Aki Palembang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel biaya promosi (X) berpengaruh terhadap variabel volume penjualan (Y), hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian, bahwa nilai  $t_{hitung} = 4,468$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh secara signifikan dari biaya promosi (X) terhadap volume penjualan (Y).
2. Selanjutnya dari hasil regresi dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 170,593. Hal ini berarti bahwa jika biaya promosi (X) = 0, maka volume penjualan (Y) sebesar nilai konstan yaitu 170,593. Nilai koefisien  $b = 0,77$  mengandung arti bahwa setiap peningkatan biaya promosi (X) sebesar 1% maka variabel volume penjualan (Y) akan naik sebesar 0,77% dengan asumsi bahwa variabel dependent yang lain dari model regresi adalah tetap.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh biaya promosi terhadap volume penjualan aki GS. Astra pada CV. Raja Aki Palembang, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan tetap melaksanakan kegiatan promosi secara terus-menerus sehingga ingatan terhadap produk dari perusahaan dapat tertanam dengan baik dalam benak konsumen.
2. Untuk peneliti selanjutnya harus memperhatikan variabel lain yang mempengaruhi volume penjualan yang tidak diteliti oleh penulis. Karena peningkatan volume penjualan juga dipengaruhi variabel lain seperti harga jual, produk, saluran distribusi dan mutu produk.

## 6. REFERENSI

- [1] Ade Novera. 2014. *Pengaruh Biaya Promosi Terhadap Penjualan Sepeda Motor Honda di CV. Mitra Makmur Samarinda. Skripsi*. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- [2] Deavy Yulitasari. 2014. *Pengaruh Biaya Promosi terhadap Volume Penjualan pada Yamaha Sudirman Motor Temanggung Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- [3] erbriawan Adi Sucahyo. 2014. *Analisis Harga dan Promosi Terhadap Volume Penjualan pada Toko Olahraga Sport Smart FIK UNY. Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- [4] Kholid Indra Jaya Kesuma. 2013. *Analisis Strategi Promosi Dalam Usaha Meningkatkan Volume Penjualan Produk Telkomsel pada CV. Sinar Telekom Cabang Lahat. Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lembah Dempo. Pagar Alam.
- [5] Kotler, Philip dan Gary Armstrong. 2008. *Prinsip-prinsip pemasaran*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Erlangga.
- [6] Rahmad Rezki. 2014. *Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Lokasi, dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Ruko pada CV. Sinar Jaya Global Steel Padang. Skripsi*. Universitas Tamansiswa. Padang.
- [7] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- [8] Tedi Maulana Malik Ibrahim. 2011. *Analisis Pelaksanaan Penetapan Harga Parfum Ruangan pada Pt. Hoffmen International Cabang Bandung*. **Skripsi**. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- [9] Tommy Sulthon Darmawan. 2015. *Pengaruh Persepsi Tentang Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Paket Wisata Karimunjawa di Biro Tour dan Travel Karimunjawa Beach Adventure*. **Skripsi**. Universitas Diponegoro. Semarang.
- [10] Yusnizal Firdaus. 2011. *Peranan Biaya Promosi Dalam Meningkatkan Volume Penjualan*. **Skripsi**. Politeknik Negeri Sriwijaya. Palembang.

## ANALISIS KOMPETENSI SDM UKMPADA KEDAI HARUM KOTA PALEMBANG

Budi Tiansyah<sup>1</sup>, Heriyanto<sup>2</sup>, Dina Mellita<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

<sup>1</sup>Budi.tiansyah@yahoo.co.id

<sup>2</sup>Heriyanto@binadarma.ac.id

<sup>3</sup>dinamellita@binadarma.ac.id

### ABSTRACK

*ASEAN countries will soon begin a new phase with the implementation of the ASEAN Economic Community (AEC) on December 31, 2016. ASEAN Economic Community (AEC) is the agreement built by the 10 members of ASEAN in an effort to improve the region's economy by increasing the competitiveness in international arena so that the economy grows evenly and also improve people's lives, and the most important this is to reduce poverty. Indonesia's readiness in the face of AEC 2016 was between opportunities and threats. Ready or not, it was undisputed because AEC became political decisions and provisions that had to be faced by the ASEAN countries. Judging from some of the data about the condition of Indonesia compared to other ASEAN countries, Indonesia lost in many ways. With it, SMEs had a great role and contribution to the national economy. From (nisaicazahra.blogspot.com), SMEs were able to create new jobs for 83.2 million people, while large enterprises were only able to create new jobs for 55 760 people (nisaicazahra.blogspot.com). The Competence of HR (Human Resources) became a benchmark in the SME, the higher the human resource competencies in SMEs, it would be good for the environment of SMEs themselves. HARUM shop was one of the SMEs (Small and Medium Enterprises) in Palembang, located on Jalan Merdeka. HARUM shop sold typical food of Palembang, such as Cake Bluder, Kojo, Engkak Medok, Engkak Kecut, and so on. The method used in this research was qualitative method with descriptive approach and analysis of data used triangulation of data. The implementation of the competency development of HR (Human Resources) SME (Small and Medium Enterprises) required concrete data, how HR competencies of SMEs in HARUM shop. Therefore, to satisfy the data and concrete information, it needed to be done in-depth study through a research in this field. The title of this research chosen was "ANALISIS KOMPETENSI SDM (SUMBER DAYA MANUSIA) UKM (USAHA KECIL DAN MENENGAH) PADA KEDAI HARUM KOTA PALEMBANG".*

**Keywords:** Analysis, Competency, Human Resource Management, Small and Medium Enterprises.

### 1. PENDAHULUAN

Negara-negara ASEAN tak lama lagi akan mulai babak baru dengan diterapkannya *Asean Economic Community* (AEC) pada 31 Desember 2016. *Asean Economic Community* (AEC) merupakan kesepakatan yang dibangun oleh 10 negara anggota ASEAN. Dalam upaya meningkatkan perekonomian kawasan dengan meningkatkan daya saing di kancah internasional agar ekonomi tumbuh merata juga meningkatkan taraf hidup masyarakat, dan yang paling utama adalah mengurangi kemiskinan.

Kedai HARUM merupakan salah satu UKM (Usaha Kecil dan Menengah) yang ada di kota Palembang, yang terletak di jalan Merdeka. Kedai HARUM menjual makanan khas kota Palembang, seperti Kue Bluder, Kojo, Engkak Medok, Engkak Kecut, dan lain sebagainya.

HARUM merupakan kependekan dari nama almarhum kakek *owner* yaitu H. Abdur Rahman Udjang Malian. Usaha ini adalah usaha kue yang merintis dan mengangkat kue-kue khas kota Palembang menjadi oleh - oleh khas kota Palembang. Dengan produk kue yang sehat dan higienis, HARUM akan tetap mempertahankan resep dari nenek moyang dengan menggunakan bahan - bahan alami yang tanpa bahan pengawet dan pemanis buatan. Ini merupakan keunggulan kue - kue yang di produksi disini.



Pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) UKM (Usaha Kecil dan Menengah) diperlukan data kongkrit, bagaimana kompetensi SDM UKM pada kedai HARUM. Oleh karena itu untuk memenuhi data dan informasi kongkrit tersebut perlu dilakukan kajian yang mendalam melalui suatu penelitian dibidang ini. Adapun judul penelitian yang dipilih yaitu **“ANALISIS KOMPETENSI SDM (SUMBER DAYA MANUSIA) UKM (USAHA KECIL DAN MENENGAH) PADA KEDAI HARUM KOTA PALEMBANG”**.

## **2.LANDASAN TEORI**

### **2.1.1 Analisis**

Menurut Darminto & Julianty (2002:52). Analisis merupakan penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan

### **2.1.2 Kompetensi**

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu

### **2.1.3 SDM (Sumber Daya Manusia)**

Menurut Hasibuan (2004 : 244). Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

### **2.1.4 UKM (Usaha Kecil dan Menengah)**

Usaha kecil dan menengah disingkat UKM adalah sebuah istilah yang mengacu ke jenis usaha kecil yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 50.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Dan usaha yang berdiri sendiri

Pada UU No. 20 tahun 2008 tentang UMKM, kriteria UMKM, antara lain :

1. Kriteria usaha mikro adalah sebagai berikut :
  - a. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp.50.000.000 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
  - b. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp.300.000.000 (tiga ratus juta rupiah).
2. Kriteria usaha kecil adalah sebagai berikut :
  - a. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp.50.000.000 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.500.000.000 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan usaha.
  - b. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp.300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta rupiah).

Yang dimaksud dengan “kekayaan bersih” adalah hasil pengurangan total nilai kekayaan usaha (aset) dengan total nilai kewajiban, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Yang dimaksud dengan “hasil penjualan tahunan” adalah hasil penjualan bersih (*netto*) yang berasal dari penjualan barang atau jasa usahanya dalam satu tahun buku.

Berdasarkan teori – teori diatas dapat disimpulkan bahwa usaha kecil dan menengah adalah usaha perorangan ataupun kelompok yang berdiri sendiri dengan kekayaan yang berkisar Rp.50.000.000 dan pendapatan pertahun dalam penjualannya sebesar Rp.500.000.000.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1 Waktu Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian ini dimulai pada bulan Oktober sampai dengan selesai.

##### 3.1.2 Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kedai HARUM yang beralamat di Jalan Merdeka, Kelurahan 28 ilir Kota Palembang.

##### 3.1.3 Subjek Penelitian

dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah informan. Informan dalam penelitian ini adalah Kasir, Juru masak 1 & 2, Pramusaji 1 & 2 kedai HARUM yang beralamat di Jalan Merdeka, Kelurahan 28 ilir Kota Palembang.

#### 3.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Analisis data kualitatif adalah penyajian data, dimana ini berarti sebagai sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan tertentu (Silalahi, 2006:312).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pembahasan hasil penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian yang diperoleh peneliti, maka dikemukakan hasil pembahasan sebagai berikut.

Didalam penelitian ini, peneliti hanya melakukan analisis terhadap kompetensi pada suatu usaha kecil dan menengah di kota Palembang. Kedai HARUM merupakan objek penelitian yang dipilih dalam penelitian ini, ada 5 orang yang menjadi subjek dalam penelitian ini. Mereka adalah kasir yang juga owner merupakan seorang pria, juru masak (2 orang) yang adalah ibu rumah tangga dan pramusaji (2 orang) yang juga pria, mereka diberikan pertanyaan yang meliputi standar kompetensi dalam suatu usaha kecil dan menengah. Adapun aspek yang terdapat dalam kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) pada UKM (Usaha kecil dan Menengah), diantaranya adalah aspek pengetahuan, aspek keahlian atau keterampilan, dan aspek konsep diri. Untuk aspek pengetahuan peneliti memberikan pertanyaan "Jenis makanan yang diproduksi dan dijual pada kedai HARUM?", dalam wawancara pada objek penelitian. Semua karyawan yang rata – rata telah bekerja selama 8 bulan memberikan jawaban bahwa mereka mengetahui bahkan memahami dengan baik produk yang dijual, dengan alasan karena produk tersebut merupakan makanan khas kota kelahiran mereka. Kemudian dari pertanyaan yang masih berkaitan dengan aspek pengetahuan peneliti memberikan pertanyaan "Tanggung jawab kerja pada setiap bagian ditempat kerja?". Subjek penelitian yang merupakan pegawai kedai HARUM memiliki tanggung jawab yang besar, tanggung jawab ini di tumbuhkan atau di rangsang oleh gaya pemimpin yang kreatif, mampu menumbuhkan situasi yang dapat memotivasi pegawai untuk memiliki tanggung jawab, dan alasan lain karena ini juga merupakan usaha keluarga yang dikelola sendiri. Maka dalam hal ini kompetensi dari aspek pengetahuan pada kedai HARUM memiliki standar yang berdasarkan sumber yang akurat.

Dan dari aspek keahlian atau keterampilan, peneliti mengajukan pertanyaan dalam wawancara dengan subjek penelitian. Pertanyaannya adalah "Bagaimana cara menghadapi pelanggan ketika terjadinya kesalahan dalam pelayanan?" dan "Bagaimana cara melayani pelanggan yang baik?". Dari kepribadian masing – masing karyawan yang bersahaja dan ramah tamah menjadi faktor pelayanan yang baik dari karyawan kedai HARUM, mereka memberikan *service excellent* yang baik, memang tidak ada pelatihan tetapi dari hal tersebut mereka dapat menciptakan kesan yang baik terhadap pelanggan dari pelayanan yang diberikan.

Aspek yang terakhir yaitu aspek konsep diri, aspek ini merupakan kepribadian dari masing – masing karyawan, bagaimana cara mereka menghadapi situasi di sekitar mereka. Peneliti dalam hal ini memberikan pertanyaan seperti “Apakah anda senang bekerja di Kedai HARUM ?” serta “Bagaimana karyawan menerima kondisi ditempat kerja?”. Dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan bersahaja para karyawan tidak merasa sedikit pun tertekan atau stress, kedai yang biasa di jadikan anak muda sebagai salah satu tempat favorit untuk berkumpul bersama di kota Palembang ini membuat para karyawan merasa nyaman, mereka beranggapan bahwa disana mereka melayani pembeli yang juga teman mereka, sehingga tidak ada tekanan ketika bekerja, hal ini lah yang juga menjadi faktor tumbuh nya aspek konsep diri yang baik untuk membentuk kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) yang standarisasi nya sesuai sumber yang ada untuk UKM (Usaha Kecil dan Menengah).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kedai HARUM memiliki standar kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) UKM (Usaha Kecil Dan Menengah), yang dinilai dari aspek Pengetahuan, Keterampilan dan Konsep Diri . Sesuai dengan teori dan sumber yang di referensi untuk standar kompetensi pada UKM. Dan sumber tersebut adalah teori Spencer dan Spencer dalam Ma'ruf abdullah (2014 : 52) yang menjelaskan bahwa :

1. Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang yang mudah diketahui dan diidentifikasi.
2. Keterampilan, merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu.
3. Konsep diri, merupakan sikap yang dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Ciri diri, merupakan karakter bawaan, misalnya reaksi yang konstan terhadap sesuatu.
5. Motif, sesuatu yang dipikirkan, diinginkan oleh seseorang secara konsisten yang dapat menghasilkan perbuatan.

Serta sesuai dengan Peraturan Menteri Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 18/Per/M.Kukm/Ix/2015. Tentang pedoman pendidikan dan pelatihan bagi Sumber Daya Manusia Koperasi, Pengusaha Mikro, Kecil, dan Menengah pada BAB 1 pasal 1 ayat 8 dan 13, menjelaskan bahwa Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki untuk melakukan tindakan yang bersifat fisik maupun mental. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disebut SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup :

- 1) Aspek pengetahuan
- 2) Keterampilan dan/atau keahlian serta
- 3) Sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) UKM (Usaha Kecil dan Menengah). Ardiana (2010) dalam penelitiannya yang berjudul kompetensi SDM UKM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya. Hasil dari analisa data ditemukan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, ketereampilan dan kemampuan masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UKM di kota Surabaya. Dengan penelitian yang dibuat peneliti sedikit sama, hanya saja pada penelitian yang berjudul “Analisis Kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) UKM (Usaha Kecil dan Menengah) pada kedai HARUM kota Palembang”, peneliti hanya menggunakan variabel bebas yang tidak ada keterkaitan terhadap variabel lain, dan peneliti juga pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, peneliti juga menjelaskan bahwa kompetensi SDM pada UKM kedai harum memiliki tiga aspek yaitu Pengetahuan, Keterampilan dan konsep diri. Yang dapat disimpulkan dari hasil wawancara bahwa hasil penelitian nya adalah sesuai dengan teori dan sumber yang ada.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

1. Kompetensi SDM UKM (Usaha Kecil dan Menengah) meliputi beberapa aspek, yaitu aspek pengetahuan, aspek keahlian atau keterampilan, dan aspek konsep diri.
2. Dari proses wawancara terhadap subjek penelitian dapat diketahui bahwa UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Kedai HARUM kota Palembang memiliki standar Kompetensi SDM sesuai Peraturan Menteri Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 18/Per/M.Kukm/Ix/2015.
3. Penyusunan bahan pelatihan di sesuaikan dengan dengan sumber yang ada.
4. Pelaksanaan penelitian yang dilaksanakan sudah sesuai dengan prosedur penelitian.
5. Pengambilan sumber data pada objek penitnian di peroleh melalui proses wawancara yang dilakukan secara berkala terhadap subjek penelitian, adapun subjek yang dipilih adalah Kasir, juru masak 1 dan 2, serta pramusaji 1 dan 2.

### 5.2 Saran

Menurut saya, kedai HARUM harus menerapkan sistem kompensasi yang lebih terhadap karyawan nya, dengan diterapkan nya sistem kompensasi yang lebih maka kompetensi karyawan akan mengalami peningkatan, dan penambahan beberapa karyawan di bagian pelayanan, sehingga produktivitas kerja pun menjadi lebih baik. Dengan hal itu existensi usaha pun berkembang pesat, peluang untuk membawa usaha ke jenjang yang lebih maju pun dapat tercapai.

## 6. REFERENSI

- [1] Abdullah, Ma'ruf. (2014), Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, CV.Aswaja Pressindo, Yogyakarta, hal 50 sampai 61.
- [2] Darminto & Julianty. (2002), Pengantar Akuntansi, Edisi 21 *Buku 1*, Salemba Empat, Jakarta, hal 52.
- [3] *Dwi Prastowo Dan Rifka Julianty. (2005), Analisis Laporan Keuangan, Amp Ykpn, Yogyakarta.*
- [4] *Sutrisno, Edy. (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, Kencana, Rawamangun – Jakarta.*
- [5] Edwin B Filippo. (2002), Manajemen Sdm Revisi Tahun 2003, Salemba, Tangerang , hal 9.
- [6] Handoko, T. Hani. (2004), *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia.* Bpfe, Yogyakarta.
- [7] Hasibuan. (2004 ), Manajemen Sdm Revisi Tahun, Tangerang, Bumi Aksara , hal 10 dan 247.
- [8] Istijanto. (2005), *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan,* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [9] Leonardo Saiman. (2009), Kewirausahaan Edisi 2, Salemba Empat, hal 16.
- [10] Lexy ,J Moleong. (2014), Metodologi Peneletian Kualitatif, Rosda, hal 27.
- [11] Dalam linguistik. Diunduh 10 Oktober, dari wikipedia.com
- [12] Komaruddin. (2001). Diunduh 9 oktober 2015, dari <https://drummerfan.wordpress.com/2010/03/25/perbedaan-mekanisme-proses-tinjauan-analisis-dan-evaluasi>
- [13] Pengertian UKM. Diunduh 12 Oktober 2015, dari wikipedia.com
- [14] Pengertian UKM. Diunduh 11 Desember 2015, dari Depkop.go.id
- [15] Silalahi, U.(2006). Metode Penelitian Sosial, Penerbit Unpar Press, Bandung, hal 306;313
- [16] Syahrul dan Mohammad Afdi Nizar. (2006). Diunduh 9 Oktober 2015, dari <http://dspace.widyatama.ac.id/bitstream/handle/10364/508/bab2.pdf?sequence=6>

## PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) PALEMBANG

Dadang Kodar<sup>1)</sup>, Dedi Rianto Rahadi<sup>2)</sup>, Mukran Roni<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>email: [dadangqodarsyaputra@yahoo.co.id](mailto:dadangqodarsyaputra@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>email: [dedi1968@yahoo.com](mailto:dedi1968@yahoo.com)

<sup>3</sup>email: [mukranroni@binadarma.ac.id](mailto:mukranroni@binadarma.ac.id)

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of employee welfare programs to performance of employee at PT Pos Indonesia (Persero) Palembang. techniques taking the sampling using stratified random sampling. The sample in this study amounted to 67 people out of a total population of 205 permanent employees, which be obtained based on the slovin formula calculation. methods data collection using interviews and questionnaires. Data analysis techniques used are test validity, test reliability, simple linier regression analysis, analysis of correlation coefficients, analysis of determination coefficients and t test. using program SPSS 22. Based on the simple linier regression analysis obtained  $Y = 1,765 + 0,545X$ . From these results prove that the employee welfare programs effect to performance of employee. then researchers provide advice to companies, specially PT Pos Indonesia (Persero) Palembang. The company is expected to maintain and improve giving of employee welfare programs that have been applied to the company. because employee welfare programs granted to employees can improve employee performance for the company.*

**Keywords :** *Employee welfare programs, Employee performance.*

### **1. PENDAHULUAN**

Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan misalnya dengan memberikan Jaminan Hari Tua (JHT), Tunjangan-tunjangan karyawan yang diberikan diluar gaji, dan memberikan fasilitas kerja yang lengkap seperti tempat ibadah dan pelayanan kesehatan. Sama halnya seperti yang terjadi pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang yang merupakan badan usaha milik negara (BUMN), bergerak di bidang layanan pos terutama pengiriman surat dan paket. Perusahaan ini juga mengutamakan kesejahteraan karyawannya dalam bekerja.

Dari Program kesejahteraan yang diberikan, Pemberian kesejahteraan karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang diberikan berdasarkan grade (Golongan) seperti pada pemberian tunjangan konjungtur dan tunjangan grade (jabatan). Serta masih adanya kekurangan yaitu tidak tersedianya jemputan karyawan, dan tempat penitipan bayi. Pemberian kesejahteraan yang masih relatif kurang dikarenakan uang duka kematian yang diberikan masih tergolong kecil hanya Rp 2.000.000,- per satu nyawa. Fasilitas di tempat kerja masih belum begitu lengkap padahal dengan fasilitas inilah dapat mempermudah proses kerja, dan dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

Fenomena seperti ini justru kurang baik dalam pencapaian target perusahaan, di karenakan perusahaan memberikan target yang harus dicapai karyawannya dalam bekerja. Target kerja yang diterapkan adalah target kerja per triwulan dan target kerja per tahun . Target kerja per triwulan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di setiap triwulannya. Target kerja pertahun adalah hasil dari perbandingan kinerja karyawan antara triwulan pertama sampai dengan triwulan ke empat pada periode satu tahun. Sebagai salah satu contoh pada karyawan bagian paket yang target kerja per

triwulan dan per tahunnya adalah pendapatan dari penjualan jasa, yaitu jasa pengiriman surat dan jasa pengiriman paket.

Pentingnya kesejahteraan karyawan dengan tujuan mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi, semangat kerja, meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Oleh karena itu, melihat pentingnya pemberian kesejahteraan karyawan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan untuk perusahaan, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) PALEMBANG”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah di uraikan di atas maka yang menjadi permasalahan adalah “Apakah terdapat Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang”?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.

## **2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Program Kesejahteraan Karyawan**

“Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat. (Hasibuan, 2009:185).

### **Indikator Program Kesejahteraan Karyawan**

Dessler (2005:143) mengemukakan Indikator-indikator kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pensiunan, jaminan hari tua sebagai balas jasa perusahaan terhadap pegawai yang telah bertahu-tahun mengabdikan pada perusahaan bertujuan memberikan rasa ketenangan di hari tua nanti.
2. Pemberian pinjaman, bertujuan untuk menyediakan kebutuhan untuk membantu karyawan dengan memberikan pinjaman.
3. Pelayanan kesehatan, upaya dalam menjaga kondisi karyawan agar bisa bekerja dengan tenang.
4. Fasilitas, peralatan yang disediakan perusahaan dengan tujuan dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Tunjangan-tunjangan, setiap tambahan benefit yang diberikan perusahaan memberikan rasa tenang dalam membantu kebutuhannya.
6. Rekreasi, hiburan yang diberikan perusahaan dengan tujuan untuk mengurangi kejenuhan pada pekerjaan pegawai.

### **Kinerja Karyawan**

Amir (2015:5) mengemukakan “Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahkan *outcome*”.

### Indikator kinerja karyawan

Amir (2015:123) mengemukakan bahwa “Indikator kinerja karyawan di sebuah perusahaan antara lain :

1. Kehadiran
2. Partisipasi kerja
3. Keefektivan
4. Ketelitian

### Penelitian terdahulu

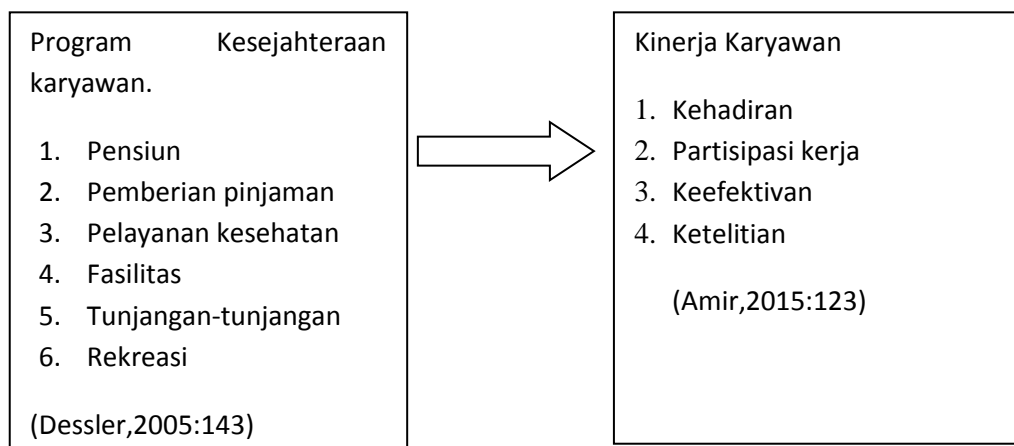
Penelitian yang dilakukan oleh Irma Novia S (2009), yang berjudul Analisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi empiris di PT. Air Mancur Palur). Menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Catur Indah Kusumawati (2013), berjudul Analisis pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada RSUD dr. Moewardi di Surakarta) menyatakan bahwa variabel pendapatan, lingkungan kerja, dan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pemberian tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ira Siti Sarah (2013) berjudul Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di CV. Biensi Fesyenindo) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



### Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban tentatif atas masalah dan kemudian hipotesis dapat diverifikasi hanya setelah hipotesis di uji secara empiris. (Silalahi,2009:160).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh antara program kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.

Ha : Diduga terdapat pengaruh antara Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian ini adalah PT Pos Indonesia (Persero) Palembang yang beralamat di Jl. Merdeka .

#### Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah Pengaruh Program Kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.

#### Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah memberikan batasan atau arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut. (Kerlinger dalam Silalahi, 2009:119).

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Program Kesejahteraankaryawan (x)	Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat. (Hasibuan, 2009:185)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pensiun</li> <li>- Pemberian pinjaman</li> <li>- Pelayanan kesehatan</li> <li>- Fasilitas</li> <li>- Tunjangan-tunjangan</li> <li>- Rekreasi</li> </ul> (Dessler, 2005:143)
2	Kinerja Karyawan (Y)	Sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. (Amir, 2015:5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kehadiran</li> <li>- Partisipasi kerja</li> <li>- Keefektivan</li> <li>- Ketelitian</li> </ul> (Amir, 2015:123)

#### Metode Pengumpulan Data

##### 1. Wawancara

“Wawancara merupakan percakapan yang berlangsung secara sistematis dan terorganisasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai pewawancara (interviewer) dengan sejumlah orang sebagai responden atau yang diwawancarai (interviewee) untuk mendapatkan sejumlah informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti”. (Silalahi,2009:312). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan pihak PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.



## 2. Angket (Kuesioner)

“Kuesioner atau angket adalah satu set tulisan tentang pertanyaan yang diformulasi supaya responden mencatat jawabannya, biasanya secara terbuka alternatif jawaban ditentukan”. (Silalahi,2009:296). Kuesioner dalam penelitian ini mengenai program kesejahteraan karyawan dengan kinerja karyawan.

### Populasi dan sampel

#### Populasi

Silalahi (2009:253) mengemukakan ”Populasi adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen dimana penyelidik tertarik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Pos Indonesia (Persero) Palembang yang berjumlah 205 orang.

#### Sampel

Silalahi (2009:254) mengemukakan “Sampel adalah satu subset atau tiap bagian dari populasi berdasarkan apakah itu representatif atau tidak. Sampel merupakan bagian tertentu yang dipilih dari populasi”.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Stratified Random Sampling, di karenakan populasi yang tidak homogen. Oleh karena itu untuk dapat menggambarkan secara tepat mengenai sifat-sifat populasi yang heterogen maka populasi yang bersangkutan harus dibagi kedalam strata yang seragam yang ada dalam populasi, dan setiap strata dapat di ambil secara acak sebagai wakilnya. Dalam sampel berstrata, peluang untuk terpilih antara satu strata dengan yang lain mungkin sama, mungkin pula berbeda.(Yusi dan Idris, 2009:65).

Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel berjumlah 67 orang dari jumlah populasi sebanyak 205 orang karyawan tetap, yang di dapat berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin dengan tingkat kesalahan ditolerir sebesar 10% dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah seluruh anggota populasi

e = Standar eror atau persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, yaitu sebesar 10% (0,1).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{205}{1 + 205(0,1)^2}$$

$$n = \frac{205}{1 + 205(0,01)}$$

$$n = \frac{205}{1 + 2,05}$$

$$n = \frac{205}{3,05}$$

$$n = 67,21311475 \text{ atau } 67 \text{ Sampel.}$$

## Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah :

### Uji Validitas

Validitas adalah konsep penting dan mendasar dalam pengukuran. Validitas terkait dengan kesesuaian antara alat ukur (Instrumen) dengan sesuatu yang hendak diukur. (Amir, 2015:174). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah kadar keandalan instrumen sebagai alat ukur sehingga hasilnya dapat dipercaya. (Amir, 2015:193). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22

### Analisis Regresi Linier Sederhana

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 linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.

Formula umum untuk menghitung regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Keterangan: Y = Kinerja  
X = Program Kesejahteraan  
a = Konstanta.  
b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

### Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi adalah suatu ukuran relatif dari hubungan diantara dua variabel. Nilai koefisien ini bervariasi dari 0 sampai dengan +1. Koefisien korelasi 0 berarti tidak ada hubungan, dan koefisien korelasi +1 menunjukkan adanya hubungan sempurna. Bila lebih dari 0 maka kedua variabel itu mempunyai hubungan positif. Sebaliknya jika koefisien korelasi tersebut lebih kecil dari 0 maka kedua variabel itu mempunyai korelasi negatif. (Yusi dan Idris, 2009:129).

Uji koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.

**Tabel 3.2**  
**Interpretasi dari koefisien korelasi**

0,000 sampai dengan 0,199 = sangat rendah
0,200 sampai dengan 0,399 = rendah
0,400 sampai dengan 0,599 = sedang
0,600 sampai dengan 0,799 = kuat
0,800 sampai dengan 1,000 = sangat kuat

Sumber : (Yusi dan Idris, 2009:130)

### Analisis Koefisien Determinasi

Kuncoro, (2011:108) mengemukakan “Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen).

### Uji T

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). (Kuncoro,2011:105).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4.1**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,765	,411		4,294	,000
	Kesejahteraan	,545	,101	,555	5,383	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data hasil uji SPSS 22

### Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 4.2**  
**Analisis Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 <sup>a</sup>	,308	,298	,29754

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Kinerja

		Kesejahteraan	Kinerja
Kesejahteraan	Pearson Correlation	1	,555 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
Kinerja	Pearson Correlation	,555 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67

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

Sumber : Data hasil uji SPSS 22

### Analisis Koefisien Determinasi

R Square ( $R^2$ ) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan Koefisien determinasi. Angka ini akan diubah dalam bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Priyatno, 2014 : 142). Di dapat nilai R Square sebesar 0,308 pada tabel (4.2) yang berarti persentase sumbangan pengaruh variabel program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## Uji T

Tabel 4.3

## Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,765	,411		4,294	,000
	Kesejahteraan	,545	,101	,555	5,383	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data hasil uji SPSS 22

**Pembahasan Hasil Analisis**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan menggunakan program SPSS 22. Diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 1,765 + 0,545X$$

Nilai konstanta (a) adalah 1,765 artinya jika Program kesejahteraan karyawan nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya 1,765. Nilai koefisien regresi variabel program kesejahteraan karyawan (b) bernilai positif sebesar 0,545. Artinya bahwa setiap peningkatan program kesejahteraan karyawan sebesar 1,00 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,545. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara program kesejahteraan karyawan dengan kinerja karyawan. Dikarenakan semakin meningkatnya program kesejahteraan karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil dari analisis koefisien korelasi yang menggunakan program SPSS 22. Output koefisien korelasi sebesar 0,555 ini membuktikan variabel program kesejahteraan karyawan (X) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang (sedang).

R Square (R<sup>2</sup>) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan Koefisien determinasi. Angka ini akan diubah dalam bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Priyatno, 2014 : 142). Di dapat nilai R Square sebesar 0,308 yang berarti persentase sumbangan pengaruh variabel program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil dari pengujian uji t diperoleh sebagai berikut :

Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,383 \geq 1,997$ ) dan dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho di tolak, sesuai dengan pendapat Priyatno (2014:145) yang mengemukakan :

“Kriteria Pengujian

Jika - t tabel < t hitung < t tabel maka Ho diterima.

Jika - t hitung < - t tabel atau t hitung > t tabel maka Ho di tolak.

Berdasar signifikansi :

Jika signifikansi > 0,05 maka Ho di terima.

Jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak”.

Berarti terdapat pengaruh antara Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab IV dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Palembang. Hasil output koefisien korelasi sebesar 0,555 ini membuktikan variabel program kesejahteraan karyawan (X) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang (sedang). Kemudian didapat nilai R Square sebesar 0,308 yang berarti persentase sumbangan pengaruh variabel program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Ho di tolak terbukti dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,383 \geq 1,997$ ) dan dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Berarti terdapat pengaruh antara program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.

Maka dapat disimpulkan program kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa program kesejahteraan karyawan yang telah diberikan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Palembang kepada karyawannya, tidak membuahkan hasil yang sia-sia. Dikarenakan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Jika kinerja karyawan meningkat, maka perusahaan akan dengan mudah mencapai target, serta tujuan dari perusahaan sesuai dengan visi – misi yang telah ditetapkan.

### Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang membuktikan bahwa Program kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti memberikan saran kepada perusahaan khususnya PT Pos Indonesia (Persero) Palembang. Perusahaan diharapkan bisa mempertahankan dan meningkatkan pemberian program kesejahteraan karyawan yang sudah diterapkan pada perusahaan. Dikarenakan program kesejahteraan karyawan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk perusahaan.

## 6. REFERENSI

- [1] Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.s
- [2] Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- [3] Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Kuncoro, Murajad S.p. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- [5] Kusumawati, Catur Indah. 2013. “Analisis Pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan” (*Studi Kasus pada RSUD dr. Moewardi di Surakarta*). Universitas Muhammadiyah Surakarta. [http://eprints.ums.ac.id/26983/9/Naskah\\_Publikasi.pdf](http://eprints.ums.ac.id/26983/9/Naskah_Publikasi.pdf) (Di akses pada 05-11-2015.)
- [6] Novia s, Irma. 2009. “Analisis Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris Di PT. Air Mancur Palur”. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://isa7695.wordpress.com/2010/07/28/analisis-pengaruh-kesejahteraan-karyawan-terhadap-kinerja-karyawan/> (Diakses pada 18-12-2015)
- [7] Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- [8] Sarah, Ira Siti. 2013 “ Pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi kasus di CV. Biensi Fesyenindo)” Politeknik Negeri Bandung. <http://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://digilib.polban.ac.id/files/disk1/98/jbptpolban-gdl-irasitisar-4874-1-daftar-->

5.pdf&ved=oahukewjpxzf5xm7kahuqjo4khuavdiqqfggmai&usg=afqjcnngtlaynmrpaeyqu6c5yfbakmmmb\_g (Diakses pada 18-12-2015)

- [9] Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [10] Yusi, Syahirman. dan Umiyati Idris. 2009. *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Citra Books Indonesia.

## ANALISIS KOMPETENSI PENGUSAHA USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) BFC EXPREZZ

Defi Nitalia<sup>1)</sup>, Heriyanto<sup>2)</sup>, Dina Mellita<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Binadarma

<sup>1</sup>Email: definitalia@gmail.com

<sup>2</sup>Email: heriyanto@binadarma.ac.id

<sup>3</sup>Email: dinamellita@binadarma.ac.id

### *Abstract*

*This research aims to know the competence of human resources owned by entrepreneurs and small and medium enterprises (SMEs) BFC Exprezz against Mr. Jauhari. Data collected through observation and interviews. This research uses descriptive qualitative, research was held in Palembang that involved three people employers, employees, and customers. From the result of observation and interviews that have been done so the result of the analysis showed that the competence which is owned by businessman BFC Exprezz more leads to Skill, namely its Human Skill.*

**Keywords:** *Competencies of entrepreneurs, Small and Medium Enterprises (SMEs)*

## I. PENDAHULUAN

BFC (*Best Fried Chicken*) Exprezz ini merupakan Usaha Kecil dan Menengah yang bergerak di bidang kuliner yang menjual berbagai masakan khususnya ayam goreng dan minuman (jus). BFC (*Best Fried Chicken*) Exprezz telah ada sejak tahun 2012 hingga sekarang, di Jl. Ahmad Yani Ir. Silabranti Palembang. Usaha kecil dan menengah (UKM) merupakan kelompok usaha yang paling dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda negeri ini. Perkembangan jumlah unit usaha kecil menengah yang terus meningkat, tentunya akan dapat membuka lapangan kerja yang besar. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM tidak terlepas dari keberadaan Undang-Undang sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1995 mengenai pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah yang merupakan landasan hukum untuk memperoleh kesempatan berusaha, dukungan, perlindungan, dan pengembangan usaha, sehingga peran pengusaha kecil sebagai soko guru ekonomi terdepan memberi kontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi, pemerataan, dan peningkatan pendapatan rakyat, penciptaan lapangan kerja, dan pengentasan rakyat dari kemiskinan. Namun UMKM telah memiliki landasan hukum yang kuat, tetapi mereka masih tetap banyak menghadapi hambatan dan kendala baik yang bersifat internal maupun eksternal. Dalam penumbuhan iklim usaha, terdapat aspek kebijakan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, meliputi: (1) pendanaan; (2) sarana dan prasarana; (3) informasi usaha; (4) kemitraan; (5) perizinan usaha; (6) kesempatan berusaha; (7) promosi dagang; dan (8) dukungan kelembagaan.

Masalah utama dalam pengembangan UKM salah satunya di bidang Kuliner yaitu mengenai pengelolaan dalam usahanya tersebut, karena pengelolaan yang baik memerlukan kompetensi yang baik juga oleh pelaku bisnis UKM. Oleh karena itu, pengembangan UKM harus disertai dengan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam berbagai aspek. Salah satu hasil survei menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pengusaha UKM di Indonesia adalah SLTA (44,1 persen), D-3 (7,4 persen), dan S-1 (17,9 persen) dan sisanya di bawah SLTA. Fakta ini sebenarnya menepis pandangan bahwa pendidikan UKM di Indonesia relatif rendah. Namun peningkatan kualitas SDM

sangat diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti Pengetahuan (*knowledge*), Keahlian (*skill*) dan Kemampuan (*ability*) serta attitude dalam berwirausaha. Pengembangan SDM harus dilakukan tidak hanya kepada UKM sebagai pemilik usaha, tetapi juga para pekerjanya. Semangat kewirausahaan dan peningkatan produktivitas yang didukung pengembangan teknologi menjadi penting dalam fokus penguatan SDM.

Di Kota Palembang sendiripun memiliki banyak potensi Usaha Kecil Menengah (UKM) yang bisa dikembangkan dengan maksimal. Selain menambah pendapatan, pengetahuan, dan pengalaman secara langsung di dunia usaha. SDM yang memiliki Kompetensi tertentu akan mampu membantu mengurangi pengangguran yang ada di Kota Palembang. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi dimasa yang akan datang. Dengan kata lain keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung juga pada kompetensi yang dimiliki Sumber Daya Manusiannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka judul dalam penelitian ini adalah “ANALISIS KOMPETENSI PENGUSAHAUKM BFC (*Best Fried Chicken*) EXPREZZ”.

### Rumusan Masalah

Penulis merumuskan masalah dalam Penelitian ini sebagai berikut, Bagaimana KompetensiPengusaha UKM BFC (*Best Fried Chicken*) Exprezz ?

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan Menganalisa Kompetensi Pengusaha UKM BFC (*Best Fried Chicken*) Exprezz.

## II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian terdahulu membatu penulis merumuskan materi dan mendapatkan rujukan dalam penulisan ini sehingga mampu menjelaskan berbagai data yang ada dengan terperinci. Adapun di bawah ini penelitian yang membantu penelitian dalam meruraikan penelitian yang dilakukan.

No	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil/ Kesimpulan
1	Syahril Effendi Pasaribu (2005) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Analisis Peningkatan Kompetensi Pengusaha Kecil sesudah mengikuti Pelatihan Kewirausahaan yang Diselenggarakan Swisscontact Medan	Strafied Random Sampling, Simple Random Sampling, dan Skala Likert	Berdasarkan skala likert yang digunakan maka besarnya peningkatan kompetensi yang diukur adalah 2 tingkatan yaitu dari skala “Kurang Baik” menjadi “Baik” dengan nilai mean dan modus rata-rata sebelum pelatihan 2,23 dan 2. Sedangkan nilai mean dan modus setelah



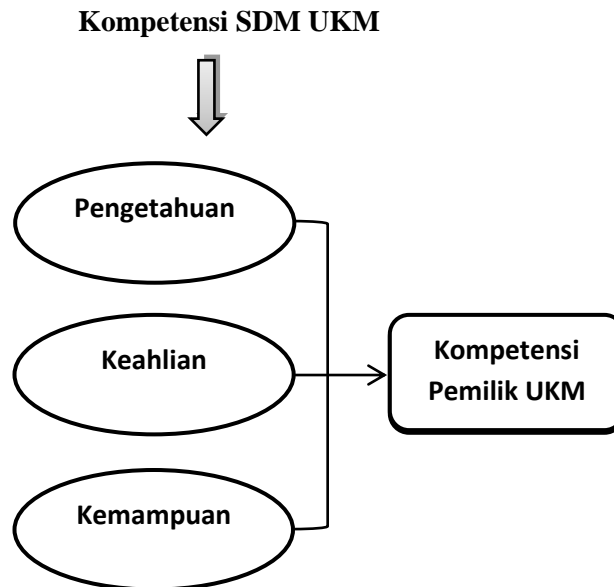
2	Nyoman Trisna Herawati (2013) Universitas Pendidikan Ganesha	Analisis Kompetensi Pendidikan Kewirausahaan ditinjau dari Perspektif Pengusaha di Kabupaten Buleleng	Stratified Random Sampling	pelatihan berturut-turut sebesar 3,83 dan 4.  <i>An Entrepreneur was not born, but they are created,</i> memiliki makna yang sangat mendalam bahwa seorang wirausaha tidaklah semata-mata karena bakat maupun keturunan namun mereka-mereka adalah individu-individu kreatif yang harus diciptakan dan ditumbuhkembangkan agar bangsa Indonesia menjadi bangsa yang maju dan bermartabat.
3	Muzakar Isa (2013) Universitas Muhammadiyah Surakarta	Analisis Kompetensi Kewirausahaan, Orientasi Kewirausahaan, dan Kinerja Industri Mebel	Regresi Hirarkis	Kompetensi kewirausahaan (Initiative dan Enterprises, Planning dan Organizing, teknologi) serta orientasi kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variable orientasi kewirausahaan terbukti memediasi hubungan antara kompetensi kewirausahaan dan kinerja usaha mebel di Klaten.
4	Asep Kurniawan, Agus Jalaludin, dan Sri Hastuti (2015) Universitas Jendral Achmad Yani	Permasalahan Kompetensi Pelaku Usaha Kecil Bidang Kuliner di Kota Bandung dan Kota Cimahi	Sampling, Random, Probability Sampling	Permasalahan-permasalahan tersebut terdapat pada indikator yang masuk kategori cukup yaitu: Organizing competencies memperlihatkan bahwa kemampuan pelaku usaha kecil bidang kuliner dalam mengelola usahanya masih menggunakan konsep pengelolaan (manajemen) yang sederhana dan permasalahan utama pada organizing competencies

				terletak pada pembagian tugas pekerjaan yang belum jelas sesuai struktur organisasinya.
5	Ratna Purwaningsih, Pajar Damar Kusuma (2015) Universitas Diponegoro	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM)	<i>Structural Equation Modeling, Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM), Partial Least Square</i> (Studi kasus UKM berbasis Industri Kreatif Kota Semarang)	Hasil keseluruhan pengujian model menunjukkan bahwa faktor eksternal dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan UKM melalui program-program pelatihan maupun akses informasi yang lebih memberi kemudahan pengelolaan terutama dalam mendapatkan permodalan. Dan pada faktor internal kualitas SDM yang terampil serta proses produksi yang berfokus pada target akan meningkatkan kinerja UKM.

Kerangka penelitian merupakan bagian terpenting dalam suatu laporan hasil penelitian. Dalam penelitian ini berkaitan dengan wirausaha yaitu UKM, Wirausaha menurut *The American Heritage Dictionary* dalam Nitisusastro (2009:5), *entrepreneur* didefinisikan dengan seseorang yang mengorganisasikan, mengoperasikan dan memperhitungkan risiko untuk sebuah usaha yang mendatangkan laba. Pengertian di atas didukung oleh pendapat Zimmerer (2008:56), bahwa sukses kewirausahaan akan tercapai apabila berpikir dan melakukan sesuatu yang baru atau sesuatu yang lama dengan cara-cara baru (*thing and doing new things or old thing in new way*).

Elliot dan Dweck (2005) menyatakan bahwa Kamus Webster dan Kamus Bahasa Inggris Oxford mendefinisikan kompetensi sebagai kondisi atau kualitas dari, kemampuan, kecukupan, kesuksesan, dan efektivitas. Kompetensi merupakan peta kualitas dari kemampuan, kecukupan, kesuksesan, dan efektivitas yang dimiliki pegawai. (Asep Kurniawan, Agus Jalaludin, dan Sri Hastuti, 2015).

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran dalam mengembangkan kompetensi SDM pada pemilik UKM Bfc (Best Fried Chicken) Exprez. Dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

*Sumber: I.D.K.R. Ardiana, I.A. Brahmayanti, Subaedi, 2010.*

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu Wawancara (*Interview*) dan Observasi. Sedang jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah jenis deskriptif kualitatif yang mempelajari masalah-masalah yang ada serta tata cara kerja yang berlaku. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Dengan kata lain penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan yang ada.

#### Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari informan yaitu orang yang berpengaruh dalam proses perolehan data atau bisa disebut *key informan* yang memegang kunci sumber data penelitian ini, karena informan benar-benar tahu dan terlibat dalam kegiatan di BFC Exfrez.

#### Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 Metode pengumpulan data, yaitu :

##### a. Wawancara (*Interview*)

Menurut Esterberg dalam buku Metode Penelitian Bisnis Sugiyono (2013:410) wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan dalam penelitian ini untuk teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan objek sasaran pemilik UKM (Usaha Kecil dan Menengah) Kuliner di daerah Plaju Palembang.

#### b. Observasi

Menurut Nasution dalam buku Metode Penelitian Bisnis Sugiyono (2013:403) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Marshall (1995) melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Observasi adalah pengumpulan data dengan cara melakukan tinjauan langsung pada objek penelitiannya yaitu UKM (Usaha Kecil dan Menengah) di daerah Plaju Palembang hal ini dilakukan guna mendapatkannya dan melengkapi apa yang dibutuhkan penulis dalam perlengkapan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

Dalam pelaksanaan penelitian ini peubah yang akan dianalisis adalah kompetensi pengusaha BFC Exprezz yang ditinjau dari pemilik Usaha Kecil dan Menengah (UKM) tersebut. Dalam hal ini maka analisis kompetensi tersebut dikaitkan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pengusaha yang meliputi:

1. Memiliki Pengetahuan (*Knowledge*) tentang berwirausaha/usaha yang akan dijalani serta memiliki pengetahuan dibidang pengelolaan (keuangan) dan kepemimpinan. Memiliki sikap yang benar terhadap usaha yang dilakukan, dalam hal ini memiliki sikap sungguh-sungguh, yakin dan tidak setengah hati.
2. Memiliki Keahlian (*Skill*) dalam bidang kuliner jika Usaha Kecil dan Menengah (UKM) tersebut bergerak di bidang Makanan/kuliner (memiliki kreativitas dan keahlian dalam hal memasak). Memiliki Keahlian dalam hal melakukan pendekatan terhadap pelanggan, sehingga pelanggan puas dan memiliki rasa ketertarikan yang lebih terhadap produk yang akan di jual.
3. Kemampuan (*Ability*) untuk berani mengambil resiko dengan memperhitungkan pengeluaran dan pemasukan, sehingga mampu menghindarkan diri dari resiko kerugian. Memiliki kemampuan dalam menganalisis SWOT baik dalam diri sendiri maupun pesaing. Memiliki kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dalam hal mengembangkan hubungan personal.

Informan pertama dalam penelitian ini adalah individu yaitu pemilik usaha kecil menengah tersebut yang dijadikan sebagai sumber informasi yang dibutuhkan dalam mengetahui Kompetensi Pengusaha UKM di BFC (*Best Fried Chicken*) Exprezz di bidang kuliner. Sedangkan Informan kedua karyawan dan ketiga pelanggan. Penulis melakukan penelitian UKM pada pemilik BFC (*Best Fried Chicken*) Exprezz di Jl. A. Yani Ir. Silaberanti 8 Ulu Palembang.

Pengumpulan data dilakukan dengan Wawancara (*Interview*) dan Observasi. Wawancara (*Interview*) dilakukan dengan informan satu (Pengusaha/pemilik), informan dua (Karyawan), dan informan tiga (Pelanggan) dengan bertemu secara langsung untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab. Observasi langsung ke tempat usaha BFC (*Best Fried Chicken*) Exprezz di Jl. A. Yani Ir. Silaberanti 8 Ulu Palembang.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Kompetensi Pengusaha Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) BFC Exprezz

Peneliti telah melakukan observasi dan wawancara terhadap informan yaitu bapak Jauhari, karyawan dan pelanggan. Peneliti mengumpulkan hasil analisis kompetensi yang dimiliki seorang pengusaha khususnya dibidang kuliner yaitu bapak Jauhari lebih mengarah pada Skill (Keahlian/Keterampilan) yaitu Human Skill (Keterampilan manusianya). Seperti halnya teori yang telah di kemukakan Cantillon dalam Casson (2010:33), entrepreneur adalah spesialis dalam mengambil resiko. Meredith (2000:3) mengemukakan bahwa wirausaha berarti memadukan

perwatakan pribadi, keuangan dan sumber-sumber daya di dalam lingkungan. (Asep Kurniawan, 2015:174)

Hasil Analisis yang telah peneliti lakukan juga ada keterkaitan dengan penelitian terdahulu yaitu *An Entrepreneur was not born, but they are created*, memiliki makna yang sangat mendalam bahwa seorang wirausaha tidaklah semata-mata karena bakat maupun keturunan namun mereka adalah individu-individu kreatif (Keterampilan manusianya) yang harus diciptakan dan ditumbuh kembangkan agar bangsa Indonesia menjadi bangsa yang maju dan bermartabat. (Herawati, 2013)

Berdasarkan hasil dari penelitian, kompetensi Pengusaha BFC Exprezz, dapat dilihat dari 3 kompetensi tersebut, yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yang dimiliki pernah mengikuti pelatihan kewirausahaan, pelatihan di Perusahaan Fried Chicken, pengalaman hidup, dan semasa sekolah (SD,SMP,SMA).
2. Keahlian (*Skill*), yang dimiliki pengusaha BFC Exprezz tersebut, dalam hal memasak (kreatif) dan mampu melakukan pendekatan/ menarik minat konsumen sehingga pelanggan puas dan memiliki rasa ketertarikan yang lebih terhadap produk yang akan di jual, serta pengalaman hidup dalam berwirausaha sehingga pengusaha merasa yakin dalam memilih usaha dibidang Kuliner ini.
3. Kemampuan (*Ability*), pengusaha tersebut mampu mengambil suatu resiko dan memiliki sikap pemimpin terhadap karyawan. Memiliki kemampuan dalam menganalisis SWOT baik dalam diri sendiri maupun pesaing, kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dalam hal mengembangkan hubungan personal.

Kompetensi yang dimiliki Pengusaha BFC Exprezz tersebut lebih mengarah pada Keahlian (*Skill*) yang ada pada manusianya, diperkuat lagi dari hasil wawancara pada informan dua dan tiga yaitu Karyawan dan Pelanggan, yang mayoritas mengatakan bahwa kompetensi dari pengusaha tersebut lebih mengarah kepada keahlian yang dimiliki pengusaha tersebut dalam hal mudah dalam bersosialisasi, berkomunikasi, kreatif dalam hal memasak, menarik minat konsumen/pelanggan, dan pengusaha dari BFC Exprezz tersebut menurut informan dua (karyawan) memiliki kemampuan berpikir yang sangat baik dalam mengatur, mengelola, dan pergaulan. Beliau merupakan seorang yang ramah, mudah bergaul, bersosialisasi dan mudah memahami keinginan pelanggan/pembeli.

BFC Exprezz adalah produk makanan cepat saji yang praktis, enak gurih, crispy dan murah dengan kualitas terbaik dan harga yang terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. B'Exprezz Fried Chicken atau yang biasa dikenal dengan BFC merupakan bisnis franchise yang bergerak dibidang makanan cepat saji, khususnya ayam goreng crispy. Dengan konsep booth atau rombongan dan tentunya berbahan baku ayam kualitas terbaik. Merk dagang BFC Exprezz juga telah ter-registrasi Direktorat Jendral Hak Kekayaan Intelektual Republik Indonesia dengan nomor D002011052208 dan dengan tanggal pendaftaran merk 20 Desember 2011.

### Proses Bisnis



Bagan 4.2 Proses Bisnis

**Bahan Baku:** Bahan baku yang digunakan oleh BFC Exprezz didapatkan (dibeli) dari orderan-orderan perusahaan dan pasar-pasar yang ada di kota Palembang.

**Dapur:** Setelah semua bahan baku didapatkan (dibeli) maka bahan baku tersebut masuk kebagian dapur untuk dapat diolah dan dimasak oleh juru masak BFC Exprezz.

**Penjualan/ siap dijual:** Setelah semuanya selesai, tahap terakhir adalah menyiapkan masakan yang telah dimasak dan kemudian makanan di BFC Exprezz siap untuk dijual.

Gambaran Kompetensi Pengusaha UKM BFC (*Best Fried Chicken*) Exprezz (hasil wawancara pada Pengusaha BFC Exprezz)

1. Pengetahuan seperti apa yang saudara miliki?

*“Saya memiliki jenjang pendidikan SMA, pernah mengikuti pelatihan kewirausahaan di Perusahaan Fried Chicken, pengalaman hidup merupakan yang mendasari pengetahuan saya.”*

2. Apakah keahlian yang anda miliki dalam usaha tersebut?

*“Alhamdulillah, saya juga memiliki kemampuan dalam bidang memasak dengan masakan yang berbeda (rasa), serta usaha dibidang kuliner ini tidak seperti Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang lainnya (lebih besar).”*

3. Kemampuan seperti apakah yang dimiliki anda?

*“Saya mampu mengambil suatu resiko, resiko tersebut bukanlah tanpa perhitungan, tetapi saya mampu memperhitungkan segala kemungkinan yang akan terjadi masa yang akan datang, sehingga resiko dapat saya tanggulasi/atasi. Saya juga dapat memperhitungkan pengeluaran dan pemasukkan dalam usaha BFC Exprezz dan mampu memiliki sikap pemimpin terhadap karyawan.”*

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa BFC Exprezz yang berlokasi di Jl.

A. Yani Ir. Silaberanti 8 Ulu Palembang, sebagai berikut:

1. Lokasi cukup strategi yaitu berdekatan dengan Kampus, Sekolah dan banyaknya kos-kosan mahasiswa/mahasiswi.
2. Pengusaha BFC Exprezz ini memiliki pengetahuan yaitu pernah mengikuti pelatihan kewirausahaan, pelatihan di Perusahaan Fried Chicken, pengalaman hidup, dan semasa sekolah (SD,SMP,SMA).
3. Kemampuan dari pengusaha tersebut mampu mengambil suatu resiko dan memiliki sikap pemimpin terhadap karyawan.
4. Sedangkan keahlian yang dimiliki, dalam hal memasak (rasa lebih enak) dan mampu melakukan pendekatan/ menarik minat konsumen serta pengalaman hidup dalam berwirausaha sehingga pengusaha merasa yakin dalam memilih usaha dibidang Kuliner ini.
5. Kompetensi yang dimiliki pengusaha BFC Exprezz yaitu lebih mengarah kepada Skill yaitu Human Skill (Keahlian Manusianya) berbeda dengan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dibidang Jasa ataupun barang. Namun sukses tidaknya suatu Usaha sangat berkaitan dengan seperti apa perilaku pengusahanya.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang diberikan oleh penulis kepada BFC Exprezz di Jl.

A. Yani Ir. Silaberanti 8 Ulu Palembang adalah:

1. Sebaiknya dalam melayani pembeli lebih cepat dan jangan membiarkan pelanggan/pembeli menunggu terlalu lama.

2. Lebih meningkatkan pengetahuan tentang berwirausaha tidak hanya skillnya saja. Sehingga pengusaha lebih mudah dalam berwirausaha dan dapat memperluas usahanya.
3. Memperluas tempat usahanya, sehingga pembeli dapat dengan nyaman makan di tempat/secara langsung.
4. Memperbanyak produk makanan cepat saji lainnya, sehingga lebih menarik minat konsumen/pelanggan.
5. Melakukan Promosi dan memberikan nomor telpon, sehingga pelanggan tidak harus datang secara langsung untuk memesan produk makanan yang dijual.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Casson, M. 2010. *Entrepreneurship Theory, Network, History*. Edward Elgar Publishing Limited. UK.
- [2] Departemen Perdagangan Republik Indonesia. 2008. Pengembangan Ekonomi Kreatif Indonesia 2025: Rencana Pengembangan Ekonomi Kreatif Indonesia 2009-2015. Jakarta: Departemen Perdagangan
- [3] Herawati, Nyoman Trisna. 2013. *Analisis Kompetensi Pendidikan Kewirausahaan ditinjau dari Perspektif Pengusaha di Kabupaten Buleleng*. Universitas Pendidikan Ganesha
- [4] Isa, Muzakar. 2013. *Analisis Kompetensi Kewirausahaan dan Kinerja Industri Mebel*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- [5] Kurniawan, Asep, Agus Jalaludin dan Sri Hastuti. 2015. *Permasalahan Kompetensi Pelaku Usaha Kecil Bidang Kuliner di Kota Bandung dan Kota Cimahi*. Universitas Jendral Achmad Yani
- [6] Meredith, G. G. Dkk. 2002. *Kewirausahaan Teori dan Praktek*. PPM. Jakarta
- [7] Pasaribu, Syahril Effendi. 2005. *Analisis Peningkatan Kompetensi Pengusaha Kecil Sesudah Mengikuti Pelatihan Kewirausahaan Yang Diselenggarakan Swisscontact Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- [8] Pupuk. *Kriteria dan Karakteristik Usaha Kecil Menengah*. (Online) <http://www.pupuk.or.id/index.php/component/k2/item/11-kriteria-dan-karakteristik-usaha-kecil-menengah-ukm> Diakses tanggal 4 Desember 2015 jam 19.15
- [9] Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- [10] Purwaningsih, Ratna dan Pajar Damar Kusuma. 2015. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM)*. Universitas Diponegoro
- [11] Sakaran, Uma, 1992, *Research Methods For Bussiness: A Skill Building Approach*, New York, John Wiley Sons Inc. Scond Edition
- [12] Spencer, L. M. JR., dan S. M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models for Superior Performance*. John Willey and Sons Inc.
- [13] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- [14] Suryana. 2003. *Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat
- [15] Suryana, 2008. *Kewirausahaan*. Jakarta: Salemba Empat
- [16] Wikipedia Indonesia. *Usaha Kecil dan Menengah*. (Online) [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Usaha\\_Kecil\\_dan\\_Menengah](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Usaha_Kecil_dan_Menengah) Diakses tanggal 14 November 2015 jam 22.10
- [17] Zimmerer, T., dan N. M. Scarborough. 2008. *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*. Salemba Empat. Jakarta

## PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANGUN CIPTA MANDIRI

Deri siswanto<sup>1)</sup>, Lin Yan Syah<sup>2)</sup>, Andrian Noviardy<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

<sup>1</sup>[deri.siswanto@gmail.com](mailto:deri.siswanto@gmail.com),

<sup>2</sup>[linyansyah@gmail.co.id](mailto:linyansyah@gmail.co.id),

<sup>3</sup>[andrian.noviardy@binadarma.ac.id](mailto:andrian.noviardy@binadarma.ac.id)

### ABSTRAK

*Effect of Training and Motivation of the performance of employees of PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang results of computer calculations show that the regression coefficients for the variables 0.461 Training, Motivation of .444, and also produces a constant value of 3332 so that the multiple regression equation of this study are as follows:  $\hat{y} = 3.332 + 0,444X_2 + 0,461X_1 + e$ . The constant of 3.332 then the Employee Performance score remained at 3,332 units. By looking at the magnitude of the regression coefficient that variable training 0.461 or equal to 46.1%. Then lead to a change or an increase in the variable Employee Performance also 46.1% with a significance level of 5%. Work motivation variable regression coefficient of 0.444. This means that it will cause a change or an increase also in the Employee Performance 44.4% with significant pengujianT these variables with a significance level of 5%. That between the variables of Training, Motivation has a significant connection to variable Employee Performance there is a correlation of 0.752 included in the category level very close relationship and the positive and significant correlation.*

**Keywords:** Variable Performance, Variable Variable Training and Work Motivation

### 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi telah menetapkan tujuan sebelum melaksanakan aktivitasnya. Sama halnya dengan organisasi sosial, dalam melaksanakan aktivitasnya akan berpedoman kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kunci keberhasilan suatu pembangunan tidak hanya dilihat dari pendekatan ekonomi saja, tetapi juga diperlukan pendekatan secara interdisipliner (*interdisciplinary approach*) yang menyangkut pendekatan di bidang sosial, politik, budaya, pendidikan dan sebagainya. Dengan demikian bahwa titik permasalahan yang menjadi pokok pembahasan terletak pada peranan sumberdaya manusia pada suatu organisasi, jika hal ini diabaikan oleh organisasi, maka kegagalan yang akan dicapai. Untuk mendapatkan kinerja yang meningkat dalam suatu organisasi, pimpinan harus dapat menyadari sepenuhnya bahwa manusia di dalam organisasi merupakan "*tools of management*" dan harus benar-benar dalam keadaan produktif.

PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang berdiri awal tahun 2010 tepatnya di bulan Januari 2010, sebuah perusahaan anak negeri berdiri di kota Palembang, di tengah maraknya perusahaan-perusahaan asing yang sudah lebih dahulu bermunculan. Perusahaan ini bernama PT. Bangun Cipta Mandiri. Sesuai dengan namanya, perusahaan ini dibangun dan diciptakan secara mandiri dengan modal dan usaha sendiri tanpa ada bantuan dari pihak luar. Dengan menggunakan prinsip Bisnis Syariah, PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang lebih mengutamakan kesejahteraan bagi seluruh karyawan dibanding hanya mensejahterakan sekelompok orang Diklat yang dilakukan pada PT bangun cipta mandiri yaitu meliputi **Skill training, Retraining, Creativity Training, dan team**



**training.** Penyelenggaraan Diklat karyawan dimaksudkan agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan para karyawan meningkat mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan global yang cukup cepat terutama dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Selain diklat, Motivasi juga dinilai dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Dari sebab itu Motivasi memiliki peranan yang sangat penting, karena motivasi adalah hal yang mendorong perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat guna mencapai hasil yang baik. Dengan adanya motivasi cara PT bangun cipta mandiri agar setiap karyawan giat bekerja karyawan di beri insentif atau upah lebih bagi karyawan yang bisa menjual produk penyaringan air minum ini lebih dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam pemberian motivasi kepada pegawai ada kalanya berbeda antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya, karena adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja. Pemberian upah ini dilakukan atau diberikan pada akhir tahun.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini adalah hubungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan faktor diatas, maka semakin besar prestasi kerja yang bersangkutan. Kinerja yang ada pada PT bangun cipta mandiri yang terutama adalah di bidang pemasaran dan pemasangan alat penyaringan air minum atau filter air minum dan segmen pasarnya adalah rumah tangga dan perusahaan kecil Setiap karyawan pada PT. Bangun Cipta Mandiri harus bisa memahami keunggulan produk dan cara pengoperasian alat tersebut. Sejalan dengan itu maka perusahaan akan rutin setiap tahun melakukan kegiatan diklat kegiatan ini bersifat pengenalan teknologi baru maupun penyegaran pengetahuan baik tentang produk dan tehnik perbaikan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Diklat dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang“.

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2014 : 75), Pengembangan Karyawan (Diklat) adalah usaha – usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Diklat pada hakekatnya adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kualitatif sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ditentukan dengan mempertimbangkan kepentingan – kepentingan individu karyawan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi – tingginya didalam organisasi.

### Pengertian Motivasi kerja

Kata dasar Motivasi (*motivation*) adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu Motivasi dapat berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan seseorang suatu perbuatan/ kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Definisi Motivasi menurut Gitosudarmo (2010 : 28) adalah faktor-faktor yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan redaksional yang berlainan namun memiliki makna yang sama, Siagian (2012 : 102) mendefinisikan Motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi bersangkutan.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Steers (Magdalena, 2014:147), "...kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga factor penting, (1) kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; (2) kejelasan dan penerimaan atau penjelasan penentu seorang pekerja; dan (3) tingkat Diklat pekerja. Kemampuan, perangai dan minat karyawan merupakan ciri-ciri individu yang sangat menentukan. Kemampuan karyawan memberikan sumbangan, pada suatu organisasi karyawan yang sangat menentukan kehendak karyawan untuk menyumbang.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini mengacu kepada tiga aspek yang mendasar yaitu Kinerja Karyawan PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang, Diklat dan Motivasi kerja. Dan berdasarkan Permasalahan serta kajian teori yang ada, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Di duga Terdapat Pengaruh Diklat dan Motivasi kerja secara bersama-sama dengan karyawan PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang .

H1 : Diduga Terdapat Pengaruh Diklat dengan kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang .

H1 : Di duga Terdapat Pengaruh positif Motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang .

### **3.METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian dari karya ilmiah ini adalah PT. Bangun Cipta Mandiri yang beralamatkan di Jl. Kolonel H. Burlan Km 09 Palembang.

#### **Jenis Variabel**

Variabel adalah sekumpulan satu set data yang nilainya bervariasi. Setiap variabel harus dapat dijelaskan secara konseptual oleh sejumlah teori ilmiah. Untuk menjabarkan variabel dipergunakan teori, variabel adalah layaknya sebuah konsep, konstruk atau kaidah. Sekumpulan fakta adalah data yang difungsikan untuk mendukung adanya sebuah konsep atau konstruk. Sedangkan fakta adalah data pendukung dan tidak dapat dijadikan sebagai variabel penelitian.

a. Variabel terikat ;

Kinerja Karyawan (Y) merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu, yang ditunjukkan dari hasil kerja individu, perubahan perilaku, dan ciri atau sifat dari individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Variabel Bebas terdiri dari :

Diklat ( $X_1$ ) merupakan usaha pengembangan Sumber Daya Manusia melalui jalur pendidikan formal maupun nonformal guna meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja .

Motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah dorongan pada diri pegawai untuk bekerja yang ditandai dengan keinginan maju, hasil kerja, kerja sama, persaingan dan pemenuhan kebutuhan.

#### **Analisis Statistik Inferensial**

Uji Persyaratan, yang terdiri dari ; Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linearitas

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap semua item pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dan reliabel. Alat bantu analisis ini adalah pengujian statistika non parametrik : uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Suatu sebaran data dikatakan normal apabila nilai hasil perhitungan *Kolmogorov Smirnov Z* positif.

## 2. Uji Homogenitas

Pengujian ini dilakukan untuk mencari keseragaman data dari varian. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi yang lebih besar dari 0,05 dan angka Levene Statistic yang diperoleh.

## 3. Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai Pengaruh yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi Lianear dan Korelasi. Dua variabel dikatakan mempunyai Pengaruh yang linear apabila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Setelah Uji persyaratan kemudian dilakukan Analisis Statistik Inferensial yaitu uji koefisien korelasi, Regresi Berganda dan Koefisien Berganda ::

### 1. Koefisien Korelasi

Pada kasus diatas, untuk mengetahui keeratan Pengaruh antara Diklat, Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan, digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (*r*). Korelasi adalah salah satu teknik statistic yang digunakan untuk mencari Pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini tidak ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Nilai koefisien korelasi berkisar antar -1 dan 1. Semakin mendekati satu nilai absolut koefisien korelasi maka Pengaruh antara variabel tersebut semakin kuat, sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolute koefisien korelasi maka Pengaruh antara variabel tersebut semakin lemah. Tanda positif atau negatif menunjukkan arah Pengaruh.

Kuat atau lemahnya korelasi antara variabel tidak ada ukuran yang pasti. Menurut Young (2002;317), ukuran korelasi diterjemahkan sebagai berikut :

- a. 0,70-1,00 (baik positif atau negatif) menunjukkan adanya derajat asosiasi yang tinggi.
- b. 0,40 - < 0,70 (baik positif atau negatif) menunjukkan Pengaruh yang substansial.
- c. 0,20-0,40 (baik positif atau negatif) menunjukkan adanya korelasi yang rendah
- d. < 0,20 (baik positif atau negatif) korelasi dapat diabaikan.

### 2. Regresi Linear Berganda

Persamaannya adalah :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Dimana :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X<sub>1</sub> : Variabel Diklat

X<sub>2</sub> : Variabel Motivasi kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi

e : Residu

## Uji – F

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak Ha diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan dengan SPSS, Gunakan Uji Regresi dengan Metode Enter/Full Model). Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri, ilmu sosial biasanya paling besar alpha 10%, atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

## UJI - T

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan

mambandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model/Enter). Atau bisa diganti dengan Uji metode Stepwise.

#### 4. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Diklat dengan Kinerja Karyawan memberikan petunjuk, bahwa koefisien regresi variabel Diklat ( $X_1$ ) 0,461 atau sama dengan 46,10% dapat memprediksi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dan koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,752 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, artinya variabel ini memiliki pengaruh dan Pengaruh positif serta determinasi yang signifikan (berarti). Hasil penelitian ini menjadi dasar bagi pencapaian kinerja Karyawan melalui variabel Diklat. Dengan demikian kinerja Karyawan tidak akan tercapai apabila Diklat tidak dilaksanakan dengan sesungguhnya, begitu pula sebaliknya.

Hasil analisis regresi dan korelasi antara variabel Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan memberikan petunjuk, bahwa koefisien regresi variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) 0,444 atau sama dengan 44,40% dapat memprediksi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dan koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,752 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, artinya variabel ini memiliki pengaruh dan Pengaruh positif serta determinasi yang signifikan (berarti). Temuan ini menjadi dasar bagi pencapaian kinerja Karyawan melalui variabel Motivasi kerja. Dengan demikian kinerja Karyawan tidak akan tercapai apabila Motivasi kerja tidak dilaksanakan dengan sesungguhnya, begitu pula sebaliknya.

Hasil analisis regresi berganda dan korelasi jamak antara variabel Diklat dan Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan memberikan petunjuk, bahwa model persamaan regresi  $Y = 3,332 + 0,461X_1 + 0,444X_2 + e$  dengan koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,752 dan koefisien determinasi sebesar 0,566 didukung oleh tingkat signifikansi sebesar 5%. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang berarti antara variabel Diklat dan Motivasi kerja dengan kinerja Karyawan secara bersama-sama, dimana 56,60% variasi yang terjadi pada kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Diklat dan Motivasi kerja. Artinya, kinerja Karyawan memiliki arah Pengaruh positif dari kedua variabel Diklat dan Motivasi kerja. Dengan demikian bila terjadi perubahan kearah positif dari kedua variabel bebas tersebut akan memberikan pengaruh yang positif pula pada kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan data yang terkumpul dari 35 responden dari tiap variabel yang diteliti ditunjukkan pada tabel berikut ini :

#### Uji Validitas

**Tabel. 9**  
**Uji Validitas terhadap Kinerja (Y)**

Butir Pertanyaan	r Pearson Moment	Keterangan
Butir 1	0.744	Valid
Butir 2	0.588	Valid
Butir 3	0.696	Valid
Butir 4	0.616	Valid
Butir 5	0.525	Valid
Butir 6	0.673	Valid
Butir 7	0.554	Valid
Butir 8	0.690	Valid
Butir 9	0.708	Valid
Butir 10	0.795	Valid

Sumber : Data Primer diolah

Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total diatas 0,3, sehingga semua butir pertanyaan/instrumen variabel Kinerja Karyawan dengan 10 butir pertanyaan dapat dinyatakan valid.

**Tabel. 10**  
**Uji Validitas terhadap Diklat ( $X_1$ )**

Butir Pertanyaan	r Pearson Moment	Keterangan
Butir 1	0.582	Valid
Butir 2	0.729	Valid
Butir 3	0.496	Valid
Butir 4	0.551	Valid
Butir 5	0.816	Valid
Butir 6	0.656	Valid
Butir 7	0.600	Valid
Butir 8	0.383	Valid
Butir 9	0.077	Tidak Valid
Butir 10	0.704	Valid

Sumber : Data Primer diolah

Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi 9 butir pertanyaan di atas memiliki skor total diatas 0,3, sehingga semua butir pertanyaan/instrumen variabel Diklat dinyatakan valid, kecuali untuk butir pertanyaan nomor 9 yang nilainya koefisien korelasinya hanya 0,077 dinyatakan tidak valid.

**Tabel. 11**  
**Uji Validitas terhadap Motivasi kerja ( $X_2$ )**

Butir Pertanyaan	r Pearson Moment	Keterangan
Butir 1	0.536	Valid
Butir 2	0.585	Valid
Butir 3	0.560	Valid
Butir 4	0.645	Valid
Butir 5	0.503	Valid
Butir 6	0.644	Valid
Butir 7	0.488	Valid
Butir 8	0.689	Valid
Butir 9	0.450	Valid
Butir 10	0,455	Valid

Sumber : Data Primer diolah

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi instrumen penelitian , instrumen dinyatakan reliabel jika alat ukur yang digunakan aman karena bekerja dengan baik pada waktu dan kondisi yang berbeda , hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item yaitu 30 pertanyaan menunjukkan bahwa 10 pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan, 10 pertanyaan dari variabel Diklat dan 10 pertanyaan variabel Motivasi kerja adalah reliabel dengan nilai alpha pada tabel berikut :

**Tabel 12**  
**Hasil Analisis Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA (Y)	.853
DIKLAT (X1)	.778
MOTIVASI KERJA (X2)	.748

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai alpha *Cronbach* lebih besar dari 0,6 (Siswoyo Haryono,2007; 8). Dengan demikian setiap pernyataan untuk semua kategori Kinerja Karyawan, Diklat, dan Motivasi kerja, yang sudah valid adalah reliabel.

### Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan analisis statistik deskriptif dan inferensial selanjutnya pengujian persyaratan analitis, berupa Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linearitas sebagai berikut .

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap semua item pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dan reliabel. Alat bantu analisis ini adalah pengujian statistika non parametrik : uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Suatu sebaran data dikatakan normal apabila nilai hasil perhitungan *Kolmogorov Smirnov Z* positif. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini,

**Tabel 13**  
**Hasil Analisis Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Diklat	Motivasi
N		35	35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	39.63	34.46	37.97
	Std. Deviation	3.835	3.165	3.610
Most Extreme Differences	Absolute	.224	.197	.170
	Positive	.129	.132	.122
	Negative	-.224	-.197	-.170
Kolmogorov-Smirnov Z		1.327	1.163	1.006
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059	.133	.263

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Data Primer diolah

Dari hasil data pengolahan diatas sebaran data hasil penelitian baik variabel Diklat, variabel Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan terdistribusi secara normal, sehingga penggunaan statistik untuk pengujian hipotesa dapat dilakukan.

## 2. Uji Homogenitas

Pengujian ini dilakukan untuk mencari keseragaman data dari varian. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi yang lebih besar dari 0,05 dan angka Levene Statistic yang diperoleh. Hasil pengujian Homogenitas dari ketiga variabel sebagai berikut :

**Tabel.14**  
**Uji Homogenitas Variabel Kinerja**

Test Statistics			
	Kinerja	Diklat	Motivasi
Chi-Square <sup>a,b,c</sup>	20.343	15.400	13.400
df	12	11	13
Asymp. Sig.	.061	.165	.417

- a. 13 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.7.
- b. 12 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.9.
- c. 14 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.5.

Sumber : Hasil Pengolahan data

Dari Hasil diatas dapat diketahui ketiga variabel penelitian mempunyai varian sama (homogen), karena signifikansinya lebih besar dari 0,05.

## 3. Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai Pengaruh yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi Lianear dan Korelasi. Dua variabel dikatakan mempunyai Pengaruh yang linear apabila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Adapun hasil pengujian didapat sebagai berikut

**Tabel.15**  
**Uji Linearitas Variabel Diklat terhadap Kinerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Diklat	Between Groups	(Combined)	387.971	11	35.270	7.230	.000
		Linearity	248.463	1	248.463	50.933	.000
		Deviation from Linearity	139.509	10	13.951	2.860	.118
Within Groups			112.200	23	4.878		
Total			500.171	34			

Sumber : Hasil Pengolahan data

**Tabel.16**  
**Uji Linearitas Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	374.505	13	28.808	4.814	.001
		Linearity	254.298	1	254.298	42.495	.000
		Deviation from Linearity	120.207	12	10.017	1.674	.145
Within Groups			125.667	21	5.984		
Total			500.171	34			

Sumber : Hasil Pengolahan data

## Hasil Penelitian

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2014 : 75) Diklat adalah upaya untuk meningkatkan kualitas, target, kecakapan, pengetahuan, keahlian dan karakter karyawan yang dilakukan melalui Diklat. Diklat yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan yang dibutuhkan, sehingga peningkatan kualitas karyawan akan benar – benar terpenuhi. Dari hasil kuisioner Diklat (X1) bahwa pada butir pernyataan “ Pendidikan dan pelatihan dapat membantu kelancaran dalam target yang telah di tetapkan” dengan nilai rata-rata 4,54 hal ini menunjukkan bahwa Diklat yang dilakukan pada PT bangun cipta mandiri telah mendapat respon yang baik dari setiap karyawan yang telah mengikuti diklat dan mempengaruhi dari kinerja di perusahaan.

Menurut Gitosudarmo (2010 : 28) Motivasi adalah faktor-faktor yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan atau mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan redaksional yang berlainan namun memiliki makna yang sama. Dari hasil kuisioner yang diperoleh dari variabel Motivasi kerja (X2) bahwa pada butir pernyataan “Harus mempunyai harapan kedepan” dengan menunjukkan nilai rata-rata 4,06 hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas nya masing-masing. sehingga bisa berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014 : 105) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dari hasil kuisioner yang didapatkan dari variabel kinerja (Y) terdapat pada butir pernyataan “Harus bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan” dengan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,14 hal menunjukkan bahwa para karyawan harus memiliki raasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yg telah di berikan agar tercapai apa yang di inginkan perusahaan.

Hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Diklat dengan Kinerja Karyawan memberikan petunjuk, bahwa koefisien regresi variabel Diklat ( $X_1$ ) 0,461 atau sama dengan 46,10% dapat memprediksi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dan koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,752 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, artinya variabel ini memiliki pengaruh dan Pengaruh positif serta determinasi yang signifikan (berarti). Hasil penelitian ini menjadi dasar bagi pencapaian kinerja Karyawan melalui variabel Diklat. Dengan demikian kinerja Karyawan tidak akan tercapai apabila Diklat tidak dilaksanakan dengan sesungguhnya, begitu pula sebaliknya.

Hasil analisis regresi berganda dan korelasi jamak antara variabel Diklat dan Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan memberikan petunjuk, bahwa model persamaan regresi  $Y = 3,332 + 0,461X_1 + 0,444X_2 + e$  dengan koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,752 dan koefisien determinasi sebesar 0,566 didukung oleh tingkat signifikansi sebesar 5%. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang berarti antara variabel Diklat dan Motivasi kerja dengan kinerja Karyawan secara bersama-sama, dimana 56,60% variasi yang terjadi pada kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Diklat dan Motivasi kerja . Artinya, kinerja Karyawan memiliki arah Pengaruh positif dari kedua variabel Diklat dan Motivasi kerja. Dengan demikian bila terjadi perubahan kearah positif dari kedua variabel bebas tersebut akan memberikan pengaruh yang positif pula pada kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya.

## 5.KESIMPULAN

### Simpulan

Didasarkan dari pengolahan data dan pembahasan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, variabel Diklat terdapat Pengaruh secara nyata dengan Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji –t dimana nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ( $\alpha=0,05$ ), demikian juga variabel Motivasi kerja terdapat



Pengaruh secara nyata dengan Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji  $t$  dimana nilai  $t$ -hitung lebih kecil dari nilai  $t$ -tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ( $\alpha=0,05$ ).

2. Secara simultan, variabel Diklat ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji  $F$  dimana nilai  $F$ -hitung lebih kecil dari nilai  $F$ -tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ( $\alpha=0,05$ ).
3. Dilihat dari korelasi parsial variabel Diklat dan variable Motivasi kerja terdapat Pengaruh yang erat dan positif (searah) dengan Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $r$  lebih besar dari 0,50 dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ).
4. a. Dari hasil koefisien korelasi  $R = 0,752$ , artinya Pengaruh antara variabel Diklat dan Motivasi kerja sangat erat dan searah (korelasi positif) sebesar 75,20 %.  
b. Diperoleh koefisien Determinasi ( $R^2 = 0,566$ ). Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya 56,60% secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Diklat ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variable Kinerja Karyawan, sedang sisanya 43,40% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Saran

Bertolak dari kesimpulan hasil penelitian di atas, berikut ini diajukan beberapa saran yang kiranya dapat berguna sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bangun Cipta Mandiri Palembang.

1. Agar pihak Pimpinan terus menerus berupaya untuk memberikan Diklat yang produktif dan memberikan kesempatan yang sama untuk diikuti sebagai peserta dalam meningkatkan kompetensi Karyawan, sehingga dengan sadar mereka secara bersama – sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai indikator variabel Kinerja Karyawan.
2. Agar pihak lembaga terus menerus berupaya untuk memberikan motivasi kerja, sehingga visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai indikator variabel Kinerja karyawan dapat tercapai.
3. Diharapkan dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji masalah-masalah Kinerja Karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan berbagai variabel bebas lainnya.

### 6.REFERENSI

- [1] As'ad, M. 2009. *Seri Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Liberty Yogyakarta
- [2] Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi III. : Rineka Cipta Jakarta.
- [3] Hadari, Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*:. Gajah Mada University Yogyakarta.
- [4] Haryono, Siswoyo, 2009, *Panduan Keberhasilan Menulis Tesis*, MM-UTP Palembang
- [5] Handoko, Hani, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Jogyaakarta.
- [6] Husein, Umar. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*:. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- [7] Malayu SP. Hasibuan 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi , Bumi Aksara, Jakarta.
- [8] Moekijat , 2009, *Manajemen Personalia*, CV. Akademi Pustaka, Jakarta.
- [9] Young 2002, *ukuran korelasi, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TRANS MUSI PALEMBANG

Desinta Maya Sary<sup>1)</sup>, Heriyanto<sup>2)</sup> Fitriasuri<sup>3)</sup>.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

email: shinta\_gituu@yahoo.com

email: heriyanto@binadarma.ac.id

email: fitriasuri@binadarma.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine whether there is motivation and work environment influence on employee performance Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi. The population in this study amounted to 80 respondents consisting of driver and conductor. The analytical tool used in this research is multiple linear regression equation  $Y = 18.012 + 0,267X1 + 0,283 X2$ . The equation can be concluded constants of 18.012 that motivation and work environment can affect the performance of employees amounted to 0.267 and 0.283 that if motivation and work environment increased 1% there will be an increase in the performance of employees amounted to 0.267% and 0.283% on the condition that the assumption that other variables value is fixed, whereas according to the results of the correlation coefficient showed a value of 0.436 means that the motivation and work environment variables have a relationship that was on performance. Based on the results of the t test (partial) there is a positive and significant influence between motivation (X1) the Employee Performance (Y) partially namely tcount  $2,153 > 1,991$  ttable, with a significant  $0.034 < 0.05$ . While the Working Environment (X2) the Employee Performance (Y) with  $2,153$  t count  $> t$  table with a significant  $1.991$   $0.034 < 0.05$ , which means that  $H_0$  is rejected, while the results of the F test (simultaneous)  $F$  count  $> F$  table, namely  $9.049 > 2.723$  to  $0.000$  significantly  $< 0.05$  then formulated the hypothesis that  $H_0$  is rejected. This shows that There is a significant influence between motivation (X1) and the Working Environment (X2) on Performance (Y) simultaneously on Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang. Serta R Square value of 0.190 means that these two variables contribute 19% of the Employee Performance Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi.*

**Keywords:** Motivation, Work Environment, Performance

### 1. PENDAHULUAN

Transportasi merupakan salah satu bagian penting di dalam kehidupan manusia dimana terjadi pergerakan untuk menjangkau berbagai keperluan dan kebutuhan hidup manusia. Menurut Nasution (2004:15), transportasi diartikan sebagai pemindahan barang dan manusia dari tempat asal ke tempat tujuan. Proses pengangkutan merupakan gerakan dari tempat asal, dari mana kegiatan angkutan dimulai, ke tempat tujuan, kemana kegiatan pengangkutan diakhiri.

Dengan adanya transportasi menyebabkan adanya spesialisasi atau pembagian pekerjaan menurut keahlian sesuai dengan budaya, adat istiadat, dan budaya suatu bangsa dan daerah kebutuhan akan angkutan tergantung fungsi bagi kegunaan seseorang (personal place utility). Perkembangan transportasi sekarang ini, perusahaan yang bergerak dibidang transportasi untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih layak lagi bagi masyarakat baik itu transportasi darat, laut, maupun udara.

Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin. Menurut (Mangkunegara,2005:61), motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi

kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012:21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada didalamnya.

PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BUMD Pemkot) berdasarkan surat walikota Palembang tanggal 22 Oktober 2009 No.551-2/002394/Dishub sebagai pengelola sekaligus operator Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang baik pengadaan APBD tahun 2009 maupun bantuan kementerian perhubungan dibawah pengawasan dinas perhubungan kota Palembang (UPTD angkutan missal). Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi diluncurkan pada tanggal 23 februari 2010 dan sekarang telah beroperasi selama 5 tahun melayani masyarakat khususnya kota Palembang dalam bertransportasi. Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi bertujuan untuk meningkatkan pelayanan transportasi yang lebih baik kepada masyarakat dengan menciptakan suatu sistem angkutan umum yang efisien, berkualitas, dan berkelanjutan, sehingga dapat mendukung penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan yang aman, cepat, lancar, dan dapat diandalkan.

Didalam *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi terdapat permasalahan mengenai motivasi kerja. Setiap karyawan membutuhkan dorongan yang cukup agar dapat termotivasi. Di *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi dalam memotivasi karyawannya dengan berbagai hal seperti : pemberian gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, dan perayaan ulang tahun setiap tahun untuk menumbuhkan perasaan diakui dan dihargai. Selain itu BRT Trans Musi memberikan sanksi pelanggaran kepada karyawan. Hal ini merupakan suatu bentuk kebijakan yang dapat memotivasi karyawan terutama pengemudi dan kondektur, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerjanya dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang tidak kalah penting, karena kebersihan, keharmonisan antar karyawan, perlengkapan, dan penampilan membuktikan bahwa karyawan akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Akan tetapi pada kenyataannya, lingkungan kerja di BRT Trans Musi keadaannya masih kurang memadai seperti terminal yang kondisi kebersihannya masih kurang terjaga, penampilan karyawan masih kurang dalam segi berpakaian kurang rapi, keadaan bus masih ada yang belum memadai seperti acc mobil rusak dan airnya menetes sehingga mengakibatkan para penumpang merasa tidak nyaman, serta hubungan antara rekan kerja harus diutamakan dalam bekerja.

Bahwasanya motivasi dan lingkungan kerja dapat memberikan kepuasan karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Karena apabila karyawan memiliki kinerja yang baik, maka akan menguntungkan perusahaan baik dari segi kinerja maupun produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang.

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

### Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:95) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Faktor-faktor motivasi menurut Wahjosumidjo (Dalam buku Sunyoto,2015:12-15) ada tujuh yaitu :

- 1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepadakaryawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### **Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.

4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
6. Hubungan kerja berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

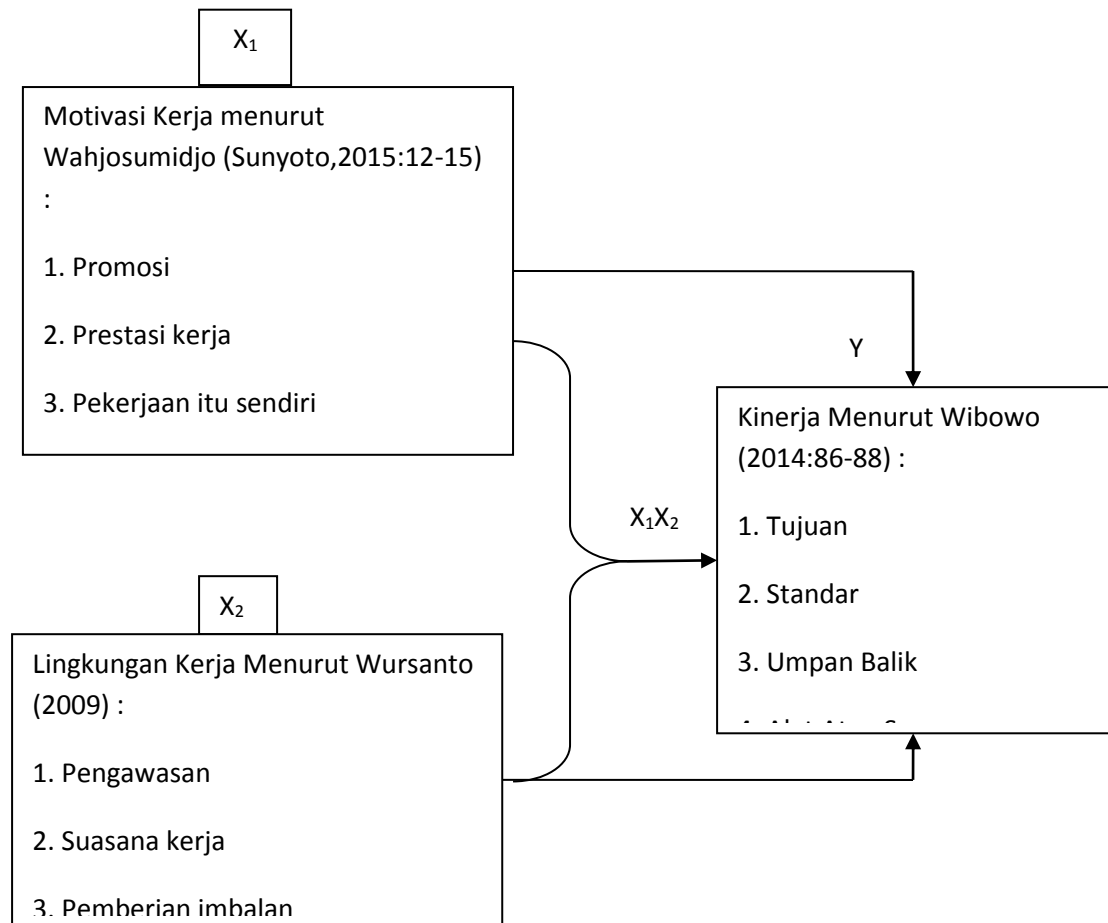
### **Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2006:309).Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson, dalam Wibowo (2014:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan sebagai berikut (Wibowo,2014:86-88) :

1. Tujuan  
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan juga merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
2. Standar  
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan Balik  
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana  
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
5. Kompetensi  
Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif  
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang  
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

### **Kerangka Pikir**

Untuk lebih memahami pengaruh motivasi( $X_1$ ) dan lingkungan kerja( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :



### Hipotesis

Menurut sugiyono (2014:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan BRT Trans Musi baik secara bersama-sama (simultan) maupun sendiri-sendiri(parsial).

### 3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini dilakukan di BRT (*Bus Rapid Transit*) Trans Musi yang beralamat di Terminal Alang-Alang Lebar KM.12 Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah pengemudi dan kondektur yang berjumlah 395 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2014:118) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional dengan formulasi Slovin diperoleh 80 responden yang terdiri dari 39 pengemudi dan 41 kondektur. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert.

Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan program SPSS seperti uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi secara parsial dan simultan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner, didapatkan hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	Beta	T	Sig.	Keterangan
Konstanta	18,012	3,556	0,001	Signifikan
X <sub>1</sub>	0,267	2,153	0,034	Signifikan
X <sub>2</sub>	0,283	2,153	0,034	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18,012 + 0,267X_1 + 0,283X_2$$

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 18,012 hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) atau sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan adalah 18,012.
2. Nilai koefisien regresi (b<sub>1</sub>) variabel Motivasi bernilai 0,267, hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi sebesar 1 maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,267 dengan asumsi nilai variabel Lingkungan Kerja nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi (b<sub>2</sub>) variabel Lingkungan Kerja bernilai 0,283, artinya bahwa setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,283 dengan asumsi nilai variabel Motivasi nilainya tetap.

##### Analisis Korelasi Dan Determinasi

Analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis korelasi dan determinasi ditunjukkan sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square
1	0,436	0,190

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, hasil SPSS mengenai korelasi antara variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) didapat Nilai korelasi ( R ) yaitu sebesar 0,436, berarti berada pada range 0,40-0,599 hal tersebut berarti bahwa korelasi antara Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja (Y).

Perolehan nilai R Square merupakan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,190 atau 19%. Artinya pengaruh yang sangat rendah variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) adalah 19% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain selain variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan kerja.

## Uji T

Hasil uji T menunjukkan nilai sebagai berikut :

1. Nilai dari t hitung pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 2,153. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,991. Artinya nilai t hitung > t tabel yaitu  $2,153 > 1,991$  dengan signifikan  $0,034 < 0,05$  maka hipotesis yang dirumuskan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa “*Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) secara parsial pada Bus Rapid Transit Trans Musi Palembang*”.
2. Nilai dari t hitung pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,153. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,991. Artinya nilai t hitung > t tabel yaitu  $2,153 > 1,991$  dengan signifikan  $0,034 < 0,05$  maka hipotesis yang dirumuskan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa “*Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) secara parsial pada Bus Rapid Transit Trans Musi Palembang*”.

## Uji F

Hasil uji F menunjukkan nilai sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji F**

Model	F	Sig.	Keterangan
1	9,049	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 22

Nilai dari f hitung sebesar 9,049. Sedangkan nilai f tabel sebesar 2,723. Artinya nilai F hitung > F tabel yaitu  $9,049 > 2,723$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis yang dirumuskan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa “*Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) secara simultan pada Bus Rapid Transit Trans Musi Palembang*”.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang secara sistematis dinyatakan dalam statistik.

Dari hasil regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi motivasi ( $X_1$ ) 0,267 dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) 0,283 sedangkan konstanta sebesar 18,012 maka terbentuklah persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 18,012 + 0,267X_1 + 0,283 X_2$ . Hal ini berarti konstantanya sebesar 18,012 bahwa motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,267 dan 0,283 yaitu jika motivasi dan lingkungan kerja meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,267% dan 0,283% dengan syarat asumsi bahwa variabel lain nilainya tetap. Dan Perolehan nilai R Square merupakan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,190 atau 19% berkontribusi terhadap kinerja karyawan pada *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu nilai  $t_{hitung} 2,153 > t_{tabel} 1,991$  dengan signifikan  $0,034 < 0,05$ , karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_a$  yang berbunyi “ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi



yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Disamping motivasi, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis melalui uji t dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu nilai  $t_{hitung} 2,153 > t_{tabel} 1,991$  dengan signifikan  $0,034 < 0,05$ , karena memperoleh signifikan lebih kecil dari  $0,05$  sehingga  $H_a$  yang berbunyi “ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang*” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis uji F menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang*. Nilai dari f hitung sebesar  $9,049$ . Sedangkan nilai f tabel sebesar  $2,723$ . Artinya nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $9,049 > 2,723$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis yang dirumuskan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa “*Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) secara simultan pada Bus Rapid Transit Trans Musi Palembang*”. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain motivasi kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya saja meskipun lingkungan kerja sudah baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, maka kinerja karyawan dapat menjadi kurang optimal. Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh fasilitas lain yang memadai, maka kinerja karyawan juga dapat kurang optimal. Agar kita dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dimana menurut Rivai, 2006: 309 Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang*, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi yang diberikan oleh *Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang* kepada karyawan termasuk kategori baik. Tetapi *Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang* masih kurang dalam aspek memberikan pujian kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan sehingga karyawan kurang semangat dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan oleh *Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang* sudah termasuk kategori baik, akan harus ditingkatkan lagi lingkungan yang lebih kondusif.
3. Kinerja karyawan *Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang* sudah termasuk kategori baik, bahkan dalam aspek tanggung jawab dan pemberian motif sudah sangat baik.
4. Dari hasil pengujian hipotesis uji t terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial yaitu nilai  $t_{hitung} 2,153 > t_{tabel} 1,991$ , dengan signifikan  $0,034 < 0,05$ . Sedangkan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan  $t_{hitung} 2,153 > t_{tabel} 1,991$  dengan signifikan  $0,034 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Serta

nilai R Square sebesar 0,190 artinya kedua variabel ini memiliki kontribusi sebesar 19% terhadap Kinerja Karyawan *Bus Rapid Transit* Trans Musi Palembang.

Saran dalam penelitian ini :

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang yaitu sebagai berikut :

1. Manajemen karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang hendaknya mempertahankan dan tingkatkan lagi motivasi yang baik kepada karyawan khususnya pada pengemudi dan kondektur agar mereka dapat termotivasi dalam bekerja .
2. Pada lingkungan kerja pihak manajemen *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang telah memberikan kondisi lingkungan yang baik, tetapi harus ditingkatkan lagi. Dengan ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Maka dari itu hendaklah benar-benar diperhatikan agar para pengemudi dan kondektur dapat bekerja dengan semangat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan ke dalam kategori sangat baik, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja kepada karyawan. Hal ini ditujukan agar dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang.

## 6. REFERENSI

- [1] Ekaningsih. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)". Jurnal Ilmu Sosial. Volume 4 No.1. Surakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- [2] Hasibuan, Malayu S.P.2008. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan ke-6. Bumi Aksara. Jakarta.
- [3] Mangkunegara, Anwar P .2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pt. Refika Aditama. Bandung.
- [4] Nasution.2004. *Manajemen Transportasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- [5] Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Edisi 1. ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- [6] Riduwan.2003. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika Untuk Penelitian (Administrasi-Pendidikan-Bisnis-Pemerintahan-Sosial-Kebijakan-Ekonomi-Hukum-Manajemen-Kesehatan)*. Alfabeta. Bandung.
- [7] Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- [8] Sedarmayanti.2009. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- [9] Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Center OF Academic Publishing Service. Bandung.
- [10] Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Alfabeta. Bandung.
- [11] Wibowo,2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-4. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [12] wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Edisi dua. Andi. Jakarta.

## PENGARUH MODAL KERJA TERHADAP PENJUALAN DAN PROFITABILITAS

Desty Andriani<sup>1)</sup>, Rabin Ibnu Zainal<sup>2)</sup>, Gagan Ganjar Resmi<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

<sup>1</sup>[destiandriani24@ymail.com.com](mailto:destiandriani24@ymail.com.com)

<sup>2</sup>[rabin.zainal@gmail.com](mailto:rabin.zainal@gmail.com)

<sup>3</sup>[gaganresmi@yahoo.com](mailto:gaganresmi@yahoo.com)

### ABSTRACT

*Working capital is one element that is very important asset in the company. because without the working capital companies can not meet the needs for the daily operation and other obligations such as paying debts, wages and so on. The objective of this research was to determine the effect of working capital (X) to sales (Y1) and the effect of working capital (X) to profitability (Y2) company. With the period from 2009 until 2014. From the research results can be known Perum Perumnas Palembang Branch has a significant influence on the sales and profitability No significant net working capital to sales and profitability due to more sales financed by gross working capital.*

**Keywords:** Profitability, Working Capital, Sales.

### 1. PENDAHULUAN

Pembangunan perumahan merupakan tuntutan primer dalam kehidupan masyarakat baik di perkotaan maupun di pedesaan sebagai mekanisme dalam meningkatkan kesejahteraan dan kehidupan yang berbudaya modern. Bersama pangan dan sandang, papan merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi setiap manusia. Rumah bukan hanya sekedar tempat tinggal, namun merupakan tempat pembentukan watak dan jiwa melalui keluarga. Oleh karena itu peranan pemerintah dalam rangka pembangunan nasional adalah menciptakan perumahan yang layak, terjangkau, sehat, teratur, aman, damai, dan tentram diharapkan dapat meningkatkan citra diri dan produktifitas penghuninya serta mampu mendukung pertumbuhan wilayah dan stabilitas nasional.

Modal kerja merupakan dana yang disediakan oleh perusahaan untuk melakukan aktivitas operasionalnya. Pengelolaan modal kerja bagi perusahaan sangat penting, karena modal kerja mempunyai peranan dalam menunjang operasi perusahaan untuk mencapai target yang telah direncanakan dan mengukur kinerja keuangan perusahaan. Untuk itu diharapkan modal kerja dapat membiayai pengeluaran untuk operasi perusahaan sehari-hari, karena dengan tersedianya modal kerja yang cukup memungkinkan bagi perusahaan beroperasi dengan seekonomis mungkin, sehingga perusahaan tidak mengalami kesulitan dalam menghadapi masalah-masalah yang timbul selama kegiatan operasional perusahaan. Akan tetapi apabila modal kerja berlebihan, ini menunjukkan adanya dana yang tidak produktif yang akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan, karena adanya kesempatan untuk memperoleh keuntungan yang telah disia-siakan.

Modal kerja diperlukan untuk meningkatkan penjualan karena dengan adanya pertumbuhan penjualan perusahaan harus memiliki dana untuk membiayai aktiva lancar. Sebagai contoh, bila perusahaan mengalami peningkatan penjualan secara kredit, maka pada posisi aktiva lancar yaitu pada piutang perusahaan akan mengalami peningkatan pula. Begitu juga dengan persediaan karena semakin banyak barang yang dijual maka persediaan akan bertambah karena adanya peningkatan penjualan.

Penjualan merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang mempengaruhi kebutuhan modal kerja. Maka dari itu perusahaan memerlukan sumber pembiayaan atau dana dengan adanya peningkatan penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya peningkatan penjualan maka profitabilitas perusahaan meningkat pula. Karena salah satu yang mempengaruhi profitabilitas adalah kegiatan

penjualan dimana barang yang sudah diproduksi oleh perusahaan sudah siap untuk digunakan oleh konsumen.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang akan dibahas adalah mengenai Pengaruh Modal Kerja Terhadap Penjualan dan Profitabilitas Perusahaan dengan rumusan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh modal kerja terhadap penjualan pada Perum Perumnas Cabang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh modal kerja terhadap profitabilitas pada Perum Perumnas Cabang Palembang?

## 2. KAJIAN LITERATUR

### a. Pengertian Modal Kerja

Kasmir (2009 : 250) menyatakan, “Modal kerja merupakan modal yang digunakan untuk melakukan kegiatan operasi perusahaan. Modal kerja diartikan sebagai investasi yang ditanamkan dalam aktiva lancar atau aktiva jangka pendek, seperti kas, bank, surat-surat berharga, piutang, persediaan, dan aktiva lancar lainnya”.

### b. Pengertian Penjualan

Mulyadi (2008:160) mengemukakan bahwa Penjualan adalah “Suatu kegiatan yang terdiri dari transaksi penjualan barang atau jasa, secara kredit maupun tunai”.

### c. Pengertian Profitabilitas

Kasmir (2008:196) mengemukakan bahwa “ rasio profitabilitas merupakan rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam mencari keuntungan”.

## 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Data yang dipergunakan untuk operasionalisasi variabel adalah data tentang modal kerja bersih, penjualan dan laba bersih. Untuk mendapatkan hasil modal kerja maka penulis menggunakan angka nyata pada laporan laba rugi yaitu dengan melihat perubahan aktiva lancar dari hutang lancar tiap tahun, dari tahun 2009 sampai dengan 2014. Analisis pada penjualan penulis menggunakan angka nyata pada laporan laba rugi yaitu dengan melihat perubahan penjualan tiap tahun dari tahun 2009 sampai dengan 2014. Untuk analisis Profitabilitas perusahaan penulis menggunakan angka nyata pada laporan laba rugi yaitu dengan melihat perubahan laba bersih dibandingkan dengan penjualan pada tiap tahunnya yaitu pada tahun 2009 sampai dengan 2014.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan jenis dan sumber data sekunder. Untuk melihat dan mengetahui apakah ada pengaruh modal kerja terhadap penjualan dan profitabilitas, digunakan metode analisis Koefisien korelasi, Koefisien determinasi, Analisis regresi sederhana.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Modal Kerja Perum Perumnas Cabang Palembang

Modal kerja adalah adalah satu unsur aktiva yang sangat penting dalam perusahaan. Karena tanpa modal kerja perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan untuk kegiatan sehari-hari dan kewajiban lainnya seperti membayar hutang, upah dan sebagainya. Dimana uang atau dana yang telah dikeluarkan itu diharapkan akan dapat kembali lagi masuk dalam perusahaan dengan waktu yang pendek melalui hasil penjualan produksinya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan modal kerja bersih sebagai alat untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membiayai kegiatan operasionalnya tanpa mengganggu likuiditasnya.

**Tabel 1**  
**Modal Kerja Bersih Perum Perumnas Cabang Palembang**  
**Tahun 2009 - 2014**

Tahun	Modal Kerja Bersih
2009	Rp. 37.367.659.643
2010	Rp. 41.819.621.825
2011	Rp. 65.596.166.053
2012	Rp. 65.538.762.731
2013	Rp. 76.239.142.927
2014	Rp. 91.303.723.436

Sumber : Perum Perumnas Cabang Palembang

Pada tabel di atas bisa dilihat modal kerja bersih Perum Perumnas Cabang Palembang dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2014 mengalami perubahan dari tahun ke tahun.

#### **b. Penjualan Perum Perumnas Cabang Palembang**

Penjualan merupakan suatu kegiatan dalam pemasaran. Beberapa ahli menyebutnya sebagai ilmu dan beberapa lainnya menyebutnya sebagai seni. Pada umumnya penjualan sering di artikan sebagai suatu kegiatan bisnis dalam usaha mencapai tujuan organisasi dengan mendayagunakan segala potensi dan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk di tawarkan pada pasar untuk pemuasan kebutuhan konsumen.

Penjualan merupakan suatu metode terencana dan terorganisir untuk mengetahui dan memahami pelanggan demikian baik sehingga produk atau jasa yang ditawarkan sesuai dengan keinginan konsumen. Dengan demikian yang diperlukan adalah membuat produk dan jasa tersedia secara kuantitas dengan tetap memperhatikan kualitas barang atau jasa yang di hasilkan, sehingga penjualan pun akan semakin meningkat.

**Tabel 4.2**  
**Penjualan Perum Perumnas Cabang Palembang**  
**Tahun 2009-2014**

Tahun	Penjualan
2009	Rp. 42.146.675.762
2010	Rp. 46.829.639.735
2011	Rp. 60.070.801.200
2012	Rp. 62.369.170.088
2013	Rp. 70.804.180.942
2014	Rp. 78.735.025.911

Sumber : Perum Perumnas Cabang Palembang

Dilihat pada tabel di atas, penjualan Perum Perumnas Cabang Palembang setiap tahunnya cenderung mengalami peningkatan dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2014.

#### **c. Profitabilitas Perum Perumnas Cabang Palembang**

Dari laba yang dihasilkan perusahaan dapat mengetahui apakah perusahaan dalam keadaan sehat atau tidak. Dan juga perusahaan dapat mengetahui berapa besar kemampuan yang

diperoleh dari operasi bisnis perusahaan. Berikut ini penulis menyajikan data laba operasi dari laporan keuangan Perum Perumnas Cabang Palembang.

**Tabel 4.3**  
**Profitabilitas Perum Perumnas Cabang Palembang**  
**Tahun 2009-2014**

Tahun	Profitabilitas
2009	Rp. 2.459.463.536
2010	Rp. 2.732.737.263
2011	Rp. 3.892.223.845
2012	Rp. 4.742.633.542
2013	Rp. 5.521.809.616
2014	Rp. 7.873.602.051

Sumber : Perum Perumnas Cabang Palembang

Dilihat pada tabel di atas, penulis menggunakan data – data laba bersih yang diperoleh dari laporan keuangan untuk menghitung rasio profitabilitas perusahaan dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2014.

#### d. Pengaruh Modal Kerja Terhadap Penjualan Perusahaan

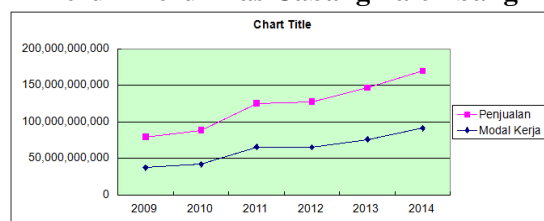
**Tabel 4**  
**Pengaruh Modal Kerja Terhadap Penjualan**  
**Tahun 2009-2014**

Tahun	Modal Kerja	Penjualan
2009	Rp. 37.367.659.643	Rp. 42.146.675.762
2010	Rp. 41.819.621.825	Rp. 46.829.639.735
2011	Rp. 65.596.166.053	Rp. 60.070.801.200
2012	Rp. 65.538.762.731	Rp. 62.369.170.088
2013	Rp. 76.239.142.927	Rp. 70.804.180.942
2014	Rp. 91.303.723.436	Rp. 78.735.025.911

Sumber : Laporan Keuangan Perusahaan

Dilihat pada tabel pengaruh modal kerja terhadap penjualan Perum Perumnas Cabang Palembang, bisa diketahui bahwa antara modal kerja bersih dan penjualan memiliki keeratan hubungan yang cukup kuat.

**Gambar 4.5.4.1. Grafik Pengaruh Modal Kerja Terhadap Penjualan**  
**Perum Perumnas Cabang Palembang**



Dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa pengaruh modal kerja bersih terhadap penjualan Perum Perumnas Cabang Palembang cenderung mengalami peningkatan.

#### e. Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Perusahaan

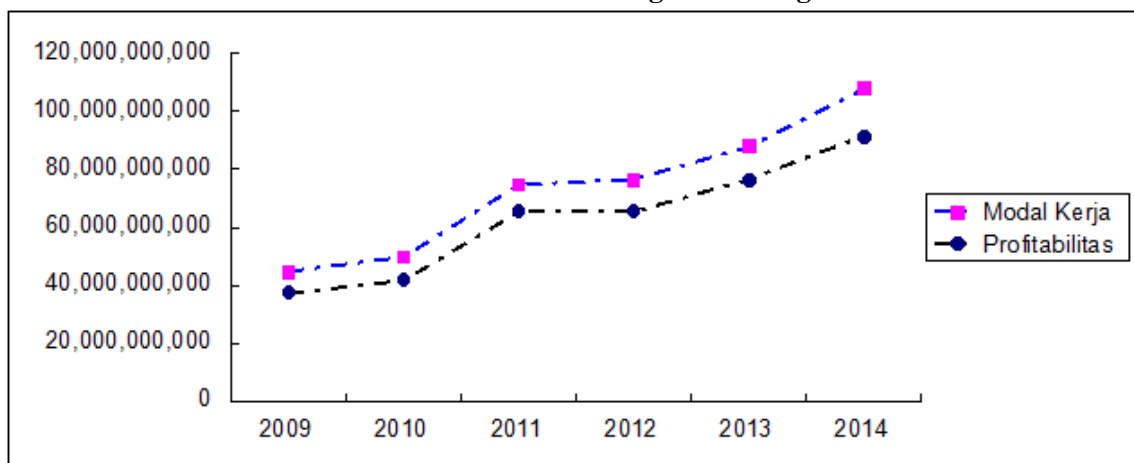
**Tabel 4.5**  
**Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas**  
**Tahun 2009-2014**

Tahun	Modal Kerja	Profitabilitas
2009	Rp. 37.367.659.643	Rp. 2.459.463.536
2010	Rp. 41.819.621.825	Rp. 2.732.737.263
2011	Rp. 65.596.166.053	Rp. 3.892.223.845
2012	Rp. 65.538.762.731	Rp. 4.742.633.542
2013	Rp. 76.239.142.927	Rp. 5.521.809.616
2014	Rp. 91.303.723.436	Rp. 7.873.602.051

Sumber : Laporan Keuangan Perusahaan

Dilihat pada tabel Pengaruh modal kerja terhadap profitabilitas Perum Perumnas Cabang Palembang, dapat diketahui hubungan antara modal kerja dan profitabilitas memiliki keeratan yang kuat. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan disajikan data - data pada tabel dalam bentuk grafik.

**Gambar 4.5.4.2. Grafik Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas**  
**Perum Perumnas Cabang Palembang**



Dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa pengaruh modal kerja bersih terhadap profitabilitas Perum Perumnas Cabang Palembang terdapat pengaruh yang positif.

#### f. Uji Regresi Modal Kerja Terhadap Penjualan Perusahaan

Berdasarkan pada data yang diperoleh penulis, penulis melakukan pengolahan data sehingga penulis dapat menggambarkan dan membandingkan variabel - variabel yang penulis teliti. Pengolahan data tersebut berupa koefisien regresi dan analisis - analisis yang mendukung penulis dalam menganalisis.

Untuk membuktikan bahwa modal kerja memiliki pengaruh terhadap penjualan diperlukan

pengujian dengan menggunakan SPSS dalam analisis ini.

**Tabel 4.6**  
**Modal Kerja Terhadap Penjualan**  
**Tahun 2009-2014**

Tahun	Modal Kerja	Penjualan
2009	Rp. 37.367.659.643	Rp. 42.146.675.762
2010	Rp. 41.819.621.825	Rp. 46.829.639.735
2011	Rp. 65.596.166.053	Rp. 60.070.801.200
2012	Rp. 65.538.762.731	Rp. 62.369.170.088
2013	Rp. 76.239.142.927	Rp. 70.804.180.942
2014	Rp. 91.303.723.436	Rp. 78.735.025.911

Sumber : Perum Perumnas Cabang Palembang

Dilihat pada tabel pengaruh modal kerja terhadap penjualan Perum Perumnas Cabang Palembang, bisa diketahui bahwa antara modal kerja bersih dan penjualan memiliki keeratan hubungan yang cukup kuat.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Penghitungan Nilai R dan R Squared**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.996 <sup>a</sup>	.991	.989	1438022565.702	2.754

a. Predictors: (Constant), MODAL  
KERJA

b. Dependent Variable:  
PENJUALAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,996 atau 99,6%. Nilai ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh yang terdapat antara modal kerja terhadap penjualan memiliki sifat positif dan mempunyai keeratan yang kuat terhadap penjualan. Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R Square) sebesar 0,991 yang diperoleh dari nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,996. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 99,1% variabel dependent yaitu penjualan (Y1) dapat dipengaruhi oleh variabel independent modal kerja bersih (X) artinya pengaruh modal kerja bersih (X) terhadap penjualan (Y1) adalah 99,1%. sedangkan sisanya sebesar 0,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengaruh musiman, kemajuan teknologi, dan beberapa kebijaksanaan.



**Tabel 4.8**  
**Hasil Perhitungan Nilai Regresi**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.571E20	1	9.571E20	462.847	.000 <sup>a</sup>
Residual	8.272E18	4	2.068E18		
Total	9.654E20	5			

a. Predictors: (Constant), MODAL  
KERJA

b. Dependent Variable: PENJUALAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Pada tabel di atas dapat menunjukkan nilai F hitung yaitu sebesar 462,847 dengan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000. Tingkat signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditentukan yaitu 5%. Hal ini menunjukkan bahwa modal kerja sebagai variabel independent dengan penjualan sebagai variabel dependent memiliki pengaruh yang signifikan diantara keduanya karena F hitung statistik yang dihasilkan sebesar 462,847 > dari F tabel sebesar 9,552.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Perhitungan Nilai Intercept dan Slope**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17593636689.984	2063780104.020		8.525	.001
MODAL	.676	.031	.996	21.514	.000

a. Dependent Variable:  
PENJUALAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat t hitung statistik yang diperoleh sebesar 21,514 sedangkan t tabel yang diperoleh sebesar 3,182. Hal ini dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel yaitu yaitu  $21,514 > 3,182$ . Artinya modal kerja bersih (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penjualan (Y1) atau dengan kata lain modal kerja bersih (X) memiliki pengaruh yang nyata terhadap penjualan (Y1). Maka dapat dikatakan bahwa terdapat

pengaruh signifikan antara modal kerja bersih (X) terhadap penjualan (Y1) yaitu sebesar 0,676. Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka model regresi penelitian untuk perubahan penjualan (Y1) adalah sebagai berikut :

$$Y1 = 17.593.636.689,984 + 0.676X$$

Dimana :

Y1 = Penjualan

X = Modal kerja bersih

Dari persamaan di atas Perum Perumnas Cabang Palembang memiliki nilai alpha yang positif yaitu 17.593.636.689,984. Begitupun dengan nilai beta positif yaitu 0,676. Beta sebesar 0,676 memiliki arti jika setiap perubahan modal kerja bersih naik sebesar Rp.1 maka penjualan bergerak berbanding lurus yang berarti bahwa bila terjadi peningkatan pada modal kerja bersih maka penjualan akan meningkat sebesar 0,676. Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa antara modal kerja bersih terhadap penjualan terdapat pengaruh yang signifikan.

#### g. Uji Regresi Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Perusahaan

**Tabel 4.10**

**Modal Kerja Terhadap Profitabilitas  
Tahun 2009-2014**

Tahun	Modal Kerja	Profitabilitas
2009	Rp. 37.367.659.643	Rp. 2.459.463.536
2010	Rp. 41.819.621.825	Rp. 2.732.737.263
2011	Rp. 65.596.166.053	Rp. 3.892.223.845
2012	Rp. 65.538.762.731	Rp. 4.742.633.542
2013	Rp. 76.239.142.927	Rp. 5.521.809.616
2014	Rp. 91.303.723.436	Rp. 7.873.602.051

Sumber : Laporan Keuangan Perusahaan

Dilihat pada tabel Pengaruh modal kerja terhadap profitabilitas Perum Perumnas Cabang Palembang, dapat diketahui hubungan antara modal kerja dan profitabilitas memiliki keeratan yang kuat.

**Tabel 4.11**

**Hasil Penghitungan Nilai R dan R Squared**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 <sup>a</sup>	.863	.829	1428052215.235	2.089

a. Predictors: (Constant), MODAL  
KERJA

b. Dependent Variable:  
PROFITABILITAS

Berdasarkan data di atas, maka diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,929 atau 92,9%. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh yang terdapat antara modal kerja dan profitabilitas memiliki sifat positif yang sangat kuat.

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,863 yang diperoleh dari nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,929. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 86,3% variabel dependent yaitu profitabilitas (Y2) dapat dipengaruhi oleh variabel independent Modal kerja bersih (X) artinya pengaruh variabel modal kerja (X) terhadap variabel profitabilitas (Y2) adalah sebesar 86,3%. Sedangkan sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengaruh musiman, kemajuan teknologi, dan beberapa kebijaksanaan.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Perhitungan Nilai Regresi**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.157E19	1	5.157E19	25.288	.007 <sup>a</sup>
Residual	8.157E18	4	2.039E18		
Total	5.973E19	5			

a. Predictors: (Constant), MODAL KERJA

b. Dependent Variable: PROFITABILITAS

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari tabel hasil anova di atas diperoleh hasil uji F. Uji F dapat dikatakan signifikan jika F hitung > F tabel. Dari hasil di atas hubungan kedua variabel, yaitu variabel independent modal kerja bersih (X) dan variabel dependent profitabilitas (Y2) dapat dikatakan signifikan karena F Hitung statistik yang dihasilkan sebesar 25,288 > dari F tabel sebesar 9,552 dari uji anova, di dapat F hitung statistik sebesar 25,288 dengan tingkat signifikan 0,007 atau 0,7% maka hasil dari model regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara modal kerja terhadap profitabilitas dikarenakan tingkat signifikan P- value sebesar 0,007 < tingkat kepercayaan alpha sebesar 0,05. Dengan kata lain model regresi layak dipakai untuk memprediksi profitabilitas (Y2) berdasarkan variabel independent yaitu modal kerja bersih (X).

**Tabel 4.13**  
**Hasil Perhitungan Nilai Intercept dan Slope**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	666794073.856	2049471141.550		.325	.761
MODAL KERJA	.157	.031	.929	5.029	.007

a. Dependent Variable: PROFITABILITAS

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat t hitung statistik yang diperoleh sebesar 5,029 sedangkan t tabel yang diperoleh sebesar 3,182. Hal ini dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel yaitu  $5,029 > 3,182$ . Hal ini mengindikasikan bahwa modal kerja bersih (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profitabilitas (Y2) atau dengan kata lain modal kerja bersih (X) memiliki pengaruh yang nyata terhadap profitabilitas (Y2). maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara modal kerja bersih (X) terhadap profitabilitas (Y2) yaitu sebesar 0,157. Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka model regresi penelitian untuk profitabilitas (Y2) adalah sebagai berikut :

$$Y2 = 666.794.073,856 + 0,157X$$

Dimana :

Y2 : Profitabilitas  
X : Modal Kerja Bersih

Dari persamaan di atas dapat dilihat Perum Perumnas Cabang Palembang memiliki alpha positif sebesar 666794073.856. Dan pada persamaan ini juga terdapat beta yang positif sebesar 0,157. Yang memiliki arti jika setiap perubahan modal kerja naik sebesar Rp.1 maka profitabilitas bergerak berbanding lurus yang berarti bahwa setiap kenaikan modal kerja terhadap profitabilitas perusahaan akan mengalami peningkatan sebesar 0,157.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Terdapat pengaruh yang signifikan pada modal kerja bersih terhadap penjualan Perum Perumnas Cabang Palembang.
- b) Terdapat pengaruh yang signifikan pada modal kerja bersih terhadap profitabilitas Perum Perumnas Cabang Palembang sebesar.

## 6. REFERENSI

- [1] Amin, Widjaja Tunggal. 2000. *Committee of Sponsoring Organizations - Based Accounting*. Jakarta: Havarindo.
- [2] Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Rineka Cipta, Jakarta.
- [3] Anthony dan Govindarajan. 2005. *Management Control System*, Edisi 11, penerjemah: F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Penerbit Salemba Empat, Buku 2, Jakarta.
- [4] B.N Marbun. 2003. *Kamus Manajemen*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- [5] Djarwanto, Ps. 2004. *Pokok-pokok Analisa laporan Keuangan*. Ed Pertama. Cet Kedelapan. BPFPE. Yogyakarta.
- [6] Gitosudarmo, Indriyo, Agus Mulyono. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*. Penerbit BPFPE-Yogyakarta.
- [7] Horne, James C. Van dan John M. Wachowicz, JR. 2005. *Prinsip-prinsi Manajemen Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Jumingan. 2006. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [9] Kasmir. 2008. *Analisis Laporan Keuangan*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- [10] Kasmir. 2009. *Analisis Laporan Keuangan*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- [11] Moekijat. 2000. *Kamus Manajemen*. Penerbit : CV Mandar Maju. Bandung.
- [12] Kusmeidi Ruwindas, Dikti. 2011. "Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Perusahaan pada CV Dandy Handycraft Tasikmalaya". [https://www.academia.edu/7521958/PENGARUH\\_MODAL\\_KERJA\\_TERHADAP\\_PROFI](https://www.academia.edu/7521958/PENGARUH_MODAL_KERJA_TERHADAP_PROFI)

TABILITAS\_PERUSAHAAN\_Studi\_Kasus\_pada\_CV\_Dandy\_Handycraft\_Tasikmalaya\_D  
isusun\_oleh\_Dikti\_Kusmeidi\_Ruwindas\_NPM\_043403333.

- [13] Martini, Diah. 2004. “Efektifitas dan Kebutuhan Modal Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Penjualan, Pendapatan, dan Laba Bersih Perum Perumnas”.
- [14] Poniman Ismail. 2006. “Pengaruh Modal Kerja Terhadap Volume Penjualan”. Skripsi Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Siliwangi.
- [15] Pratiwi, Ratih. 2012. “Pengaruh Perputaran Modal Kerja terhadap Return On Asset Perusahaan (Toko Global Computer Periode 2006-2010)”. Universitas Pasundan Bandung.
- [16] Supriadi, Yoyon dan Puspitasari Ratih. April 2012. “Pengaruh Modal Kerja Terhadap Penjualan Dan Profitabilitas Perusahaan Pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk”. Translation Journal. Volume 14. No. 1.
- [17] Wayan Yuliati, Ni. 2013. “Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Hotel dan Restoran di Bursa Efek Indonesia”.

## ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PADA PEMILIK UKM KULINER MAKANAN KERUPUK MANG DIN PALEMBANG

Diana putri<sup>1)</sup>, Heriyanto<sup>2)</sup> Dinamellita<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1)</sup>email : [Pdiana243@yahoo.com](mailto:Pdiana243@yahoo.com)

<sup>2)</sup>email : [Heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:Heriyanto@binadarma.ac.id)

<sup>3)</sup>email: [Dinamellita@binadarma.ac.id](mailto:Dinamellita@binadarma.ac.id)

### *Abstract*

*Small and medium enterprises crackers MANG DIN is a business that produces cracker products, high competition and engaged in Sme this is in need of enhancing the career development of human resources such as the increased capability, job satisfaction, attitudes and behavior of employees and eventually is expected career development can be increased every employee. Formulation of the problem in this research is how the Career Development of SMEs crackers Mang Din?. The purpose of this study was to determine whether there is the Career Development of SMEs Crackers Mang Din. This study uses data collection techniques by informant owner ukm 1. Data collected through the interview stage, observations, data presented in the form of questions and answers to the interview of the owner in crackers MANG DIN with analysis of qualitative research, the capabilities of the employees is good enough for more experienced employees in the field of their own. Employees feel job satisfaction due to their career development and salaries according to their work and positions on which they run. In this effort DIN crackers MANG their career development but not like in general. **Keywords: Career development of human resources, capacity building, job satisfaction, attitudes and behavior of employees.***

### I. PENDAHULUAN

UKM adalah singkatan dari usaha kecil menengah yang salah satunya bagian penting dari perekonomian suatu negara maupun daerah, begitu juga dengan negara Indonesia ukm ini sangat memiliki peranan penting dalam lajunya perekonomian masyarakat. Ukm ini juga sangat membantu negara/pemerintah dalam hal penciptaan lapangan kerja baru dan lewat ukm juga banyak tercipta unit kerja baru yang menggunakan tenaga-tenaga baru yang dapat mendukung pendapatan rumah tangga. Menurut undang-undang Nomor 20 tahun 2008 tentang usaha mikro kecil menengah, usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini..

Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian, baik langsung maupun tidak langsung

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir, meskipun banyak orang gagal mengelola karier mereka, karena mereka tidak memerhatikan konsep-konsep dasar perencanaan karir ini (Sutrisno, 2009:165)

Adapun salah satunya dikawasan Kertapati banyak potensi untuk mengembangkan UKM yang kreatif dan inovatif karena dikawasan tersebut adalah kawasan yang terletak didekat Stasiun kereta api dimana kawasan tersebut didekat pasar kertapati sehingga apabila kita mendirikan usaha di kawasan

tersebut bukan tidak mungkin akan lebih mudah berkembang. Karena tempatnya yang begitu ramai yang sering dikunjungi orang-orang yang mau kepasar kertapati, pasar simpang sungki, pasar 7 ulu dan 10 ulu dan orang akan mau berangkat menaiki kereta api dan juga mendekati jalan lintas musu dua sehingga apabila memiliki usaha dikawasan tersebut ada baiknya perlu dikembangkan agar mempunyai daya saing terhadap sesama pengusaha yang berada disekitaran kertapati. Usaha yang kebanyakan berkembang di daerah kertapati yaitu dibidang kuliner. Kuliner juga dapat diartikan sebagai olahan yang berupa masakan berupa lauk-pauk, makanan maupun minuman. Walaupun dikawasan kertapati banyak sekali yang membuka peluang usaha dalam bidang kuliner dikawasan tersebut masih ada usaha-usaha yang sedikit cenderung mengalami kegagalan dalam keberhasilan yang baik hal ini dapat juga dilihat dari bentuk fisik bangunan usaha tersebut tetap seperti saat memulai usaha dahulu sehingga dari beberapa wawancara yang dilakukan dikawasan kertapati tersebut peneliti menarik kesimpulan bahwa keberhasilan usaha di kawasan tersebut begitu banyak faktor yang belum diperhatikan baik dari lingkungan, bangunan dan kurangnya modal serta keramahan para pegawai itu sendiri dan faktor penghambat lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan oleh peneliti diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai perkembangan usaha kecil menengah (UKM) yang ada didaerah kertapati dengan judul “**Analisis Pengembangan Karir Pada Pemilik UKM Kerupuk Mang Din Palembang**”

### **Rumusan Masalah**

Rumusan uraian yang telah di uraikan di atas maka yang menjadi permasalahan adalah “Apakah terdapat Pengembangan Karir UKM kerupuk Mang Din Palembang” ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengembangan Karir UKM Kerupuk Mang Din Palembang?

## **II. KAJIAN LITERATUR**

### **Pengembangan Karir**

Perubahan lingkungan yang begitu dinamis telah dihadapi oleh setiap organisasi, karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karir yang baik, itulah obsesinya anggapan yang sudah mapan dan nyata sering kita jumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seseorang akan berhasil dalam kariernya bilamana seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi manajer kepala pada suatu instansi.

Pengembangan Karir merupakan salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi

Marlia & Hidayat (Fajar & Heru,2010:128) Pengembangan karir adalah proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir, yang dalam penerapannya, Berdasarkan beberapa pengertian di atas, definisi-definisi tersebut di atas menunjukkan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan

### **Indikator Pengembangan Karir**

Indikator untuk mengukur pengembangan karir dalam sebuah organisasi. Muhammad Burlian (2008 : 85).

1. Peningkatan kemampuan

Yaitu segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang pegawai dan pengembangan merupakan usaha – usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi kerja / kinerja. ( Mathis, 2006 : 189)

1. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. (Koesmono dalam Brahmasari, (2008:144).

2. Sikap dan perilaku pegawai

Setiap pegawai harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relatif kuat untuk mencapai sukses karir. Nilai-nilai itu diantaranya ada yang bersifat teoritis, ekonomis, etis, sosial, politis dan religius yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap pegawai terhadap pekerjaan sehari-hari.

### **Ruang Lingkup Karir**

Ada tiga fase dalam ruang lingkup pengembangan karir. Ardana,(2012:122-123) mengemukakan sebagai berikut:

1. Fase Perencanaan

Di dalam fase perencanaan ini aktifitas menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karir di lingkungan sekitar.

2. Fase Pengarahan

Fase pengarahan ini untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan memantapkan karir yang diinginkan dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya.

3. Fase Pengembangan

Fase pengembangan ini tentang waktu yang dipergunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan yang melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkan. Tahapan Karir, Kebutuhan Tugas, dan Kebutuhan Emosional Karyawan

Seorang pegawai juga melalui tahapan-tahapan dalam perjalanan karirnya menurut Hall and Morgan (1997) seperti yang dikutip dalam Marlina dan Hidayat(2008) ada empat tahapan karir yang biasa dilalui seorang karyawan yaitu: Marlina & Hidayat (dalam Fajar & Heru,2010:122)

Manfaat Pengembangan Karir, Pengembangan karir pada dasarnya memiliki manfaat yang hampir sama dengan apa yang dikemukakan di atas, namun manfaat pengembangan ini ada kekhususan karena sudah menyangkut kegiatan pendidikan dan latihan. Keberhasilan Pada Usaha Kecil dan Menengah

Kemajuan karir sering kali menjadi obsesi banyak orang yang bekerja dan sering kali lebih menjadi pikiran mereka daripada pihak pimpinan perusahaan. Pengembangan karir sebenarnya juga menjadi tanggung jawab kedua belah pihak. Mereka yang mempunyai visi dan ambisi untuk mengembangkan karir harus selalu mengambil inisiatif dan tindakan yang akan membantu mengembangkan karirnya.(Ruky,2003:179) Faktor Penentu Keberhasilan Usaha Kecil dan Menengah

Karir merupakan jenjang jabatan pekerjaan yang pernah dijabat oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Untuk itu orang yang mempunyai karir baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula (Tohardi, (2002:106).



### Penelitian Terdahulu

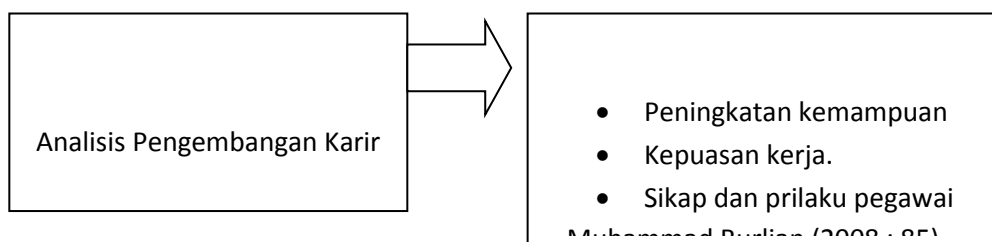
Penelitian yang dilakukan oleh Leni Setiawardani (2015) menyatakan bahwa Analisis Pengembangan Usaha Kecil Menengah (UKM) Di Pesantren Annabila, yang menggunakan Metode kualitatif. Hasil penelitian Leni Setiawardani menyatakan kesimpulan tersebut, perusahaan Annabila sudah bagus jika dilihat dari niat manajer yang ingin membantu para tetangganya atau santrinya agar mempunyai keterampilan agar bisa memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukriyanto, Frengki, Retno Dan Agustina Ekaputri 2007 menyatakan bahwa Analisis Pengembangan Usaha Kecil Dan Menengah Di Kota Bengkulu (Periode 1995-2005) yang menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian Sukriyanto, Frengki, Retno Dan Agustina Ekaputri menyatakan Berdasarkan kesimpulan Setelah melihat perkembangan jumlah unit usaha dan nilai tambah, terlihat bahwa keberadaan UKM memiliki peluang yang cukup besar untuk ditumbuh kembangkan dalam rangka peningkatan pendapatan asli daerah maupun peningkatan daya saing dengan daerah lain

Penelitian yang dilakukan oleh Syahputri, Tiara Diniyah and Muhartini, Salim and Syamsul, Bachri (2013) yang menyatakan Analisis Pengembangan Karir Dan Kinerja Karyawan (Studi Deskriptif Kualitatif Di Lpp Rri Bengkulu) yang menggunakan metode Metode, observasi dan kuisioner. Hasil penelitian Syahputri, Tiara Diniyah and Muhartini, Salim and Syamsul, Bachri, demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa, suatu pengembangan karir itu berasal dari kinerja yang dimiliki oleh karyawan baik itu kinerja secara individual maupun kinerja secara organisasional. Pengembangan karir bermanfaat meningkatkan kemampuan karyawan baik secara intelektual dan meningkatkan kinerja karyawan.

### Kerangka pemikiran

**Gambar 2.2**  
**Kerangka pemikiran**



### III. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klafikasi, Data dalam wujud kata-kata mungkin telah dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) dan biasanya “diproses” sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-alih), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis (Budyatna, 2009:339).

Jenis data yaitu kualitatif yang bersumber dari :

#### 1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber asli. Sumber arti disini artikan sebagai sumber pertama dari mana data tersebut diperoleh atau kata lain data primer adalah data yang diperoleh

dari hasil wawancara dengan bagian terkait penelitian serta pengamatan langsung kelokasi penelitian, dimana data yang diperoleh tersebut masih murni dan belum diolah dalam suatu proses tertentu

## 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti, buku-buku, media internet, dan lain-lain

### **Metode Pengumpulan Data**

Wawancara (interview)

Budyatna,2009:312 Mengemukakan bahwa “Wawancara satu metode pengumpulan data yang sering digunakan dalam metode penelitian survei ialah wawancara dengan responden untuk mendapatkan informasi tentang isu-isu yang menarik minat peneliti ditanyakan langsung kepada objek sasaran yaitu pemilik UKM keupuk mang din dikota Palembang.

Observasi

Suatu metode pengumpulan data dengan cara digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data (informasi) yang merupakan tingkah laku nonverbal dari responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang dapat menjelaskan dan atau menjawab permasalahan penelitian. (Yusi dan Idris,2009:106) Tahap Penelitian Yang Dilakukan, Kegiatan penelitian merupakan suatu proses memperoleh atau mendapatkan suatu pengetahuan atau memecahkan permasalahan yang dihadapi, yang dilakukan secara ilmiah, sistematis dan logis. Dalam penelitian di bidang apapun, tahapan-tahapan itu pada umumnya memiliki kesamaan penelitian. Tahap perencanaan kegiatan yang dilakukan dalam tahap perencanaan diantaranya ialah :

Melakukan wawancara.

• Tujuan dilakukannya wawancara adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mengetahui berkembangnya suatu usaha UKM.
2. Bagaimana pemilik usaha tersebut memasarkan produknya.
3. Bagaimana cara yang dilakukan pemilik usaha untuk menghadapi atau menjalani persaingan dari jenis usaha yang sama penjual kerupuk.
4. Untuk mengetahui Sumber Daya Manusia yang bagaimana berperan penting dalam memajukan usaha dibidang UKM.

• Melakukan Observasi.

Tujuan dilakukannya Observasi:

1. Untuk mengetahui secara langsung bagian-bagian yang ingin diteliti seperti kondisi lingkungan usaha kerupuk Mang Din.
2. Untuk melihat secara langsung bagaimana keterampilan dari para karyawan UKM Mang Din.
3. Untuk mengetahui kedisiplinan para pegawai di mulai dari jam masuk kerja, jam istirahat sampai jam pulang kerja.

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada tahun 1985 Bapak Kgs.H. Syarifuddin atau yang biasa dikenal masyarakat sekitar yaitu MANG DIN mulai mendirikan usahanya sendiri yaitu KERUPUK MANG DIN yang beralamat di Jl. H Faqih Usman 2581 RT 048 RW 10 5 ulu, seberang ulu 1 Palembang Sumatera Selatan, usaha MANG DIN dulunya mendapatkan bantuan dari pemerintah dari pendustrian perdagangan diajak pelatihan dan mengikuti pameran tidak hanya memproduksi kerupuk saja tapi juga memproduksi Pempek,model dan tekwan khas Palembang, sebelum usaha maju ia pernah mengalami jatuh bangun yang merupakan hal biasa yang akan ditemui setiap pengusaha. Pertama kali usahanya mulai di buat rumah secara kecil-kecilan sehingga sampai menitipkan barang dagangannya pada toko-toko kecil.

Kiat MANG DIN supaya usahanya sukses ialah mengutamakan cita rasa kerupuk nya di mininati oleh banyak orang. MANG DIN juga mempekerjakan 25 orang karyawan

## Hasil penelitian

### Peningkatan Kemampuan

Pada penelitian ini jumlah informan 1 orang yaitu Mbak Dina (S1) sebagai anak dari Bapak Kgs.H. Syarifuddin atau yang biasa dikenal masyarakat sekitar yaitu MANG DIN, hasil wawancara antara peneliti dengan informan yaitu:

1. Bagaimana Tahap Pengembangan Karir Di Usaha Kerupuk Mang Din Palembang?

Jawaban :

Pengembangan karir nya ada tetapi tidak seperti perusahaan pada umumnya dimana hanya terjadi pada pegawai yang telah lama bekerja yang berpengalaman yang benar-benar dipercaya untuk mengurus bagian cabang pada bagian kasir dan bagian pengawasan pada cabang usaha yang terletak di jalan Radial

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa usaha kerupuk MANG DIN ini memiliki pengembangan karir namun tidak seperti perusahaan pada umumnya untuk mendapatkan jenjang karir ini pegawai harus lebih memiliki pengalaman dan kepercayaan dari pemilik usaha.

### Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini jumlah informan untuk 1 orang yaitu Mbak Dina (S1) sebagai anak dari Bapak Kgs.H. Syarifuddin atau yang biasa dikenal masyarakat sekitar yaitu MANG DIN, peneliti mewawancarai informan dengan beberapa pertanyaan sebagai berikut yaitu:

1. Kriteria karyawan yang bagaimana yang berperan penting untuk memajukan usaha kerupuk MANG DIN ?

Jawaban :

Kerja yang baik dan rajin ,minalnya ramah dan tidak pendiam kalau pegawainya jutek bagaimana mau punya pelanggan yang banyak karyawannya banyak yang diam jadi kita memberikan bimbingan untuk karyawan kita agar bisa ramah dan dekat dengan pembeli.

Berdasarkan hasil wawancara Untuk usaha kerupuk MANG DIN ini pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan dapat gaji karena gaji mereka harian tergantung kepada mereka bekerja atau tidaknya, dengan pegawai yang rajin dan ramah yang pasti kerupuk MANG DIN ini akan lebih ramai dikunjungi pembeli atau pelanggan karena orang lebih akan suka jika pelayannya memiliki tata cara yang baik dan lebih menghargai pelanggan.

### Sikap Dan Prilaku Pegawai

Pada penelitian ini jumlah informan 1 orang yaitu Mbak Dina (S1) sebagai anak dari Bapak Kgs.H. Syarifuddin atau yang biasa dikenal masyarakat sekitar yaitu MANG DIN, peneliti mengajukan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apa yang mbak Dina lakukan untuk melatih karyawan yang sifat dan tingkah lakunya berbeda agar hasil kerjanya menjadi baik?

Jawaban:

Diarahkan yang baik di ajak ngobrol agar tidak terjadinya kesan jelek antara satu karyawan satu dengan yang lain harus adil kepada karyawan apalagi karyawan disini banyak wanita jadi kami benar- benar harus banyak ngobrol agar kedekatan kami semakin dekat dan tidak terjadinya permusuhan sesama karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa sikap dan prilaku pegawai yang baik karena adanya bimbingan dan kedisiplinan dan pengawasan yang tepat, jika mereka hanya datang dan duduk

saja maka pelanggan akan merasa tidak puas dengan pelayanan yang ada di kerupuk MANG DIN ini, setiap usaha yang maju pasti adanya karyawan yang bertanggung jawab atas kerjanya dan saling bersoasialisasi kepada karyawan antara satu dengan yang lain agar tidak terjadinya kecanggungan kepada karyawan yang sifatnya pendiam dan karyawan baru masuk bekerja.

### **Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang ada mengemukakan bahwa salah satunya usaha kerupuk MANG DIN pekerja mengerjakan sesuai dengan kemampuan pegawai masing-masing agar khususnya bagi pekerja dibagian dapur demi menjaga kematangan dan kualitas kerupuk yang di produksi. Kemudian dari hasil penelitian sebelumnya berdasarkan observasi dan wawancara dengan informan menyatakan, bahwa tingkat pengetahuan pekerja UKM kerupuk MANG DIN cukup baik di lihat bahwa pekerja mengetahui UKM kerupuk beroperasi setiap hari, setiap pekerja bebas memilih bagian maupun setiap proses pembuatan kerupuk, pekerja mengerjakan sesuai dengan kemampuan mereka. Dengan pengalaman kerja yang berbeda-beda maka pengetahuan pekerja pasti berbeda-beda pula. Pimpinan memaklumi jika ada pekerja yang tidak masuk bekerja, pimpinan sering menegaskan bahwa jika pekerja sering tidak masuk dengan alasan yang tidak tepat maka pekerja akan diberhentikan, dan digantikan dengan pekerja yang baru. Pada proses pencetakan kerupuk pekerja hanya bisa mencetak dengan bentuk bulat dan bentuk bunga yang berdiameter 3-5cm.

### **Ruang lingkup pengembangan karir kerupuk MANG DIN**

**Ruang lingkup pengembangan karir pada kerupuk MANG DIN terdiri dari 3 fase (tahapan) yaitu :**

#### **Fase perencanaan**

Di dalam fase perencanaan ini aktifitas menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karir di lingkungan sekitar. Fase perencanaan , di usaha kerupuk MANG DIN hanya mempunyai beberapa bagian pegawai yaitu pada bagian pembuatan kerupuk ,Penjualan, Pembungkusan, Kasir, dan Pegawai Pengawas cabang.

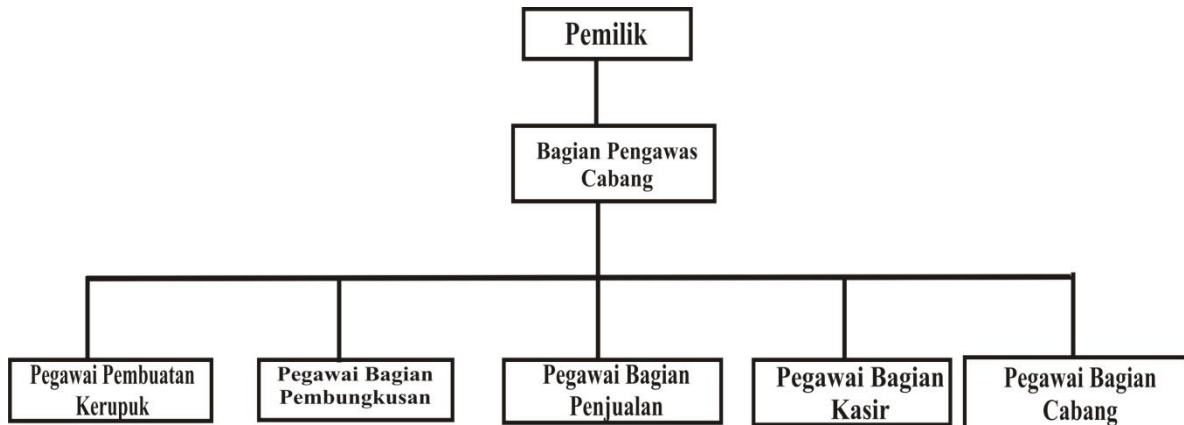
#### **Fase pengarahannya**

Pada pegawai bagian pembuatan kerupuk kriteria yang dibutuhkan adalah pegawai yang bisa bergerak dengan cepat dan tidak bertele-tele dengan pendapatan gaji yang dihitung berdasarkan banyaknya berapa ia membuat adonan kerupuk per kg yaitu Rp.16.000 Pada pegawai bagian pembungkusan kriteria yang dibutuhkan adalah bekerja secara cepat (ulet) dan selalu masuk kerja dikerenakan pada bagian ini pegawai harus selalu ada dan tugasnya hanya membungkus saja, upah pada bagian pembungkusan diberikan perhari dengan perhitungan sebesar Rp.27.500 per hari Pada Pegawai bagian kasir yang tidak mengharuskan berlatar belakang pendidikan minimal SMA yang teresenting pegawai harus bisa mengoperasikan komputer dikarenakan pada bagian ini selain memiliki tugas menjalankan proses penjualan dan pembayaran juga merangkap untuk melakukan pencatatan atas semua transaksi yang terjadi pada saat proses pembelian dan harus bisa membuat laporan pencatatan kas fisik serta melakukan pembuatan laporan pelaporan kepada pemilik usaha. Gaji pegawai bagian kasir ini diberikan perbulan sebesar Rp.900.000.Pada pegawai bagian penjualan mendapatkan gaji pokok sebesar Rp.900.000 per bulan.

#### **Fase pengembangan**

Pada pegawai bagian penjualan yang kinerjanya terus mencapai target penjualan maka akan diberikan kesempatan untuk menduduki karir yang lebih tinggi yaitu menjadi pengawas cabang dikerupuk MANG DIN tentu saja dengan adanya banyak pengalaman dan kepercayaan dari pemilik kerupuk MANG DIN pendapatan yang didapat perbulan sebesar Rp.900.000. dikarenakan Pengalaman kerja dan atas menambahnya beban pekerjaan yang harus diselesaikan.

**Tabel 4.4**  
**Bagan usaha kerupuk MANG DIN Palembang**



*Sumber Data : Usaha kerupuk MANG DIN*

Pada tabel diatas membuktikan bahwa pegawai pada usaha kerupuk MANG DIN yang dapat melanjutkan ke jenjang karir yang lebih tinggi hanyalah pegawai bagian penjualan yang akan menjadi pegawai pengawas cabang. Dikarenakan untuk menjadi pengawas cabang harus ada pengalaman kerja dan dapat kepercayaan dari pemilik kerupuk Mang Din dan yang cocok untuk menjad. Pengawas cabang adalah pegawai bagian penjualan, yang mana keputusannya berdasarkan kepada pemilik usaha dikarenakan bukan karirnya saja yang meningkat tetapi gaji yang didapat juga lebih besar dari pada posisi sebelumnya sementara itu pada pegawai bagian pembungkusan tidak akan mengalami pengembangan karir dikarenakan sistem pengupahannya diberikan per satu hari. Dan pada pegawai bagian kasir juga tidak akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya dikarenakan sudah menjadi peraturan dan keputusan dari pemilik usaha.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kerupuk merupakan makanan khas Palembang, sehingga begitu banyak pengusaha kemplang dan kerupuk yang berkembang di kota Palembang. Pertama kali usahanya di buat dirumah secara kecil-kecilan dan sampai akhirnya menitipkan barang dagangannya pada toko-toko kecil. Bentuk dan rasa yang sudah dikenal masyarakat secara terus menerus dengan bentuk yang bervariasi. Agar memenuhi permintaan dan kebutuhan konsumen dengan keuntungan yang kompetitif yang berlokasi Jl. H Faqih Usman 2581 RT 048 RW 10 5 ulu, seberang ulu 1 Palembang Sumatera Selatan. Pekerja memiliki keterampilan tinggi, karena sebagian besar pekerja menguasai setiap tahapan pembuatan kerupuk dan mampu bekerja tanpa pengawasan serta pekerja teliti sehingga tingkat kesalahan dalam bekerja terbilang kecil.

Berdasarkan hasil penelitian maka pengembangan karir di kerupuk MANG DIN memiliki pengembangan karir tetapi tidak semua posisi bisa naik jabatannya, hal tersebut berdasarkan sudah menjadi ketentuan pemilik usaha.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini maka peneliti memberikan saran bagi pemilik ukm kerupuk MANG DIN antara lain :

- Sebaiknya kerupuk MANG DIN menambahkan tempat yang lebih luas lagi untuk konsumen atau Melakukan pelebaran toko untuk memudahkan pembeli memilih produk yang ada.

- Sebaiknya usaha Mang Din lebih dikembangkan lagi agar semua karyawan dapat mengembangkan karirnya.
- Pekerja harus di perhatikan dan bisa menciptakan pekerja yang berpertasi.

## 6. Daftar Pustaka

- [1] Fajar ,Heru .2010 . *manajemen sumber Daya Manusia .cetakan ke-1.sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN . Yogyakarta*
- [2] *Indikator Perkembangan Karir*. <http://www.kumpulandefinisi.com/2015/09/indikator-pengembangan-karir.htm>. Diakses 30 November.2015 .16.39
- [3] .Perkembangan usaha kecil menengah <https://applelovestory.wordpress.com/pengembangan-usaha-kecil-menengah-ukm>. di akses pada tanggal 30 November 2015. 16.55
- [4] Ruky. Sutrisno.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan ke-1 . Kencana. Jakarta
- [5] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Kencana. Jakarta
- [6] Silalahi, Ulber. 2009. *Metode penelitian sosial*. Cetakan ke- 1. Refika aditama. Bandung
- [7] Teguh .Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan ke-1 . Kencana. Jakarta
- [8] Tohardi. Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan ke-1 . Kencana. Jakarta
- [9] *Faktor Pendukung Keberhasilan Usaha*. <http://majalahmesinbisnis.com/5-faktor-pendukung-keberhasilan-wirausaha/>.Diakses 30 November 2015. 17.20
- [10] Hartono,dan Hartomo,Deny Dwi. 2012. *Analisis pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah(UMKM)*.UNS
- [11] Leni Setiawardani 2015. *Analisis Pengembangan Usaha Kecil Menengah (UKM) Di Pesantren Annabila*. Universitas Islam Negeri Walisongo.Semarang
- [12] Syahputri, Tiara Dinia dan Muhartini. 2013. *Analisis perkembangan karir dan kinerja pkaryawan (study deskriptif kualitatif di LPP bengkulu)*.UNIB
- [13] Sukriyanto, Frengky dan Retno. 2007. *Analisis pengembangan usaha kecil dan menengah di Kota Bengkulu (periode 1995-2005)*.UNIB

## ANALISIS PERBEDAAN PRESEPSI KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN PELANGGAN

Dika Perdana<sup>1</sup>, Lin Yan Syah<sup>2</sup>, Mukran Roni<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Binadarma

<sup>1</sup>[perdanadika@rocketmail.com](mailto:perdanadika@rocketmail.com)

<sup>2</sup>[linyansyah@gmail.com](mailto:linyansyah@gmail.com)

<sup>3</sup>[mukranroni@binadarma.ac.id](mailto:mukranroni@binadarma.ac.id)

### ABSTRACT

Analysis of differences in the perception of service quality and customer satisfaction (a case study at Duta Syariah Palembang Hotel). This thesis led by Mr. Lin Yan Syah as a first mentor and Mr. Mukran Roni as a second mentor. This research is descriptive quantitative research that aims to identify differences in perception of service quality and customer satisfaction at Duta Syariah Palembang Hotel. The data in this study were collected through a set of questionnaire distributed to respondents, observation and documentation. Results of the questionnaires were analyzed with gap analysis and paired sample t-test. The sample in this study was 8 service providers and 8 guests of Duta Syariah Palembang Hotel. The sampling technique used was accidental sampling. The results showed that (1) the average gap or difference in the quality of services provided to the satisfaction perceived by consumer of Duta Syariah Palembang Hotel was -0.22 included in the category were not satisfied; (2) The gap between the quality of services by the employee received by consumers was positive that the tangible dimension with a gap of 0.56 and assurance dimension with a gap of 0.22 that both fell into the category of very satisfied; (3) The gap between the quality of services provided by the employee received by consumers negatively was the dimension of reliability (-0.31), responsiveness (-0.41) and empathy (-0.75) all the three were fell into the category not satisfied. On satisfaction variable, gap obtained was -0.63 which also fell to the category was not satisfied

**Keywords:** gap analysis, service quality, customer satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada era ini, persaingan di dunia usaha semakin ketat. Setiap pelaku usaha di berbagai bidang dituntut untuk merumuskan strategi pemasaran yang tepat agar usaha yang mereka jalankan dapat bertahan menghadapi kerasnya persaingan dunia usaha saat ini. Sudah sejak lama, kesadaran masyarakat tentang pentingnya kualitas layanan semakin berkembang, baik dalam kualitas barang maupun jasa. Industri jasa seperti bank, restoran, dan juga berbagai jasa di bidang perhotelan banyak dikritik dalam hal kesalahan yang dilakukan manusia, di samping kesalahan teknis dalam aspek jasa. Kritik-kritik terhadap para pelaku jasa mencerminkan ketidakpuasan terhadap layanan yang pelanggan terima dari mereka. Sehingga kini banyak perusahaan jasa yang telah melakukan investasi dalam bidang riset untuk mengetahui apa yang diinginkan pelanggannya dalam semua dimensi jasa, dalam program peningkatan kualitas yang didesain untuk memberikan apa yang diinginkan pelanggan, dalam pengukuran terus-menerus seberapa puas pelanggan mereka dengan kualitas layanan yang diterimanya (Lovelock dan Wright, 2007:12). Dewasa ini telah banyak bermunculan hotel-hotel berbintang maupun tidak berbintang atau biasa disebut dengan hotel melati, hal ini membuat para pelaku bisnis di bidang ini harus dapat bersaing untuk menciptakan rasa puas para konsumennya agar dapat tetap eksis di bidang ini. Salah satu cara yang dapat menciptakan rasa puas konsumen adalah dengan adanya perlakuan pelayanan kepada konsumen dengan sebaik-baiknya, untuk memperlakukan konsumen dengan baik tentu memerlukan teknik

agar dapat berjalan sesuai dengan harapan, salah satunya dengan menerapkan kualitas pelayanan antara lain sebagai berikut, Parasuraman, dalam Respati (2011,15) menyatakan perusahaan harus memberikan Bukti langsung (*Tangible*) yang dapat diartikan sebagai tampilan fisik seperti peralatan, penampilan karyawan, fasilitas gedung, dan lainnya, Keandalan (*reliability*), Keandalan adalah kemampuan untuk memberikan jasa sesuai apa yang dijanjikan dengan memuaskan, Ketanggapan (*responsiveness*), Ketanggapan adalah kesediaan untuk membantu konsumen dan memberikan layanan dengan cepat dan tepat, Jaminan (*assurance*), Jaminan adalah meliputi kemampuan, pengetahuan, kesopanan serta sifat dapat dipercaya yang dimiliki oleh para karyawan, Kemudian Empati (*empathy*), Empati adalah perhatian secara individu yang diberikan oleh penyedia jasa terutama para staff sehingga pelanggan merasa penting, dihargai, dan dimengerti oleh perusahaan.

Hotel Duta Syariah yang merupakan salah satu hotel bintang 2 di Palembang yang sudah terkenal sampai keluar kota. Ini terbukti dengan banyaknya pengunjung dari luar daerah kota Palembang seperti misalnya: Pagaralam, Lampung, Medan, dan Jakarta, yang datang untuk berbisnis di Palembang atau hanya untuk sekedar menghabiskan waktu bersama keluarga di kota tersebut.

Walau demikian pihak manajemen juga tetap selalu memperhatikan setiap kepuasan para konsumen dengan memberikan pelayanan yang terbaik agar para konsumen merasa puas dan dapat merekomendasikannya kepada orang lain. Namun pada kenyataannya masih ada keluhan yang terdengar dari konsumen, salah satunya adalah tidak lengkapnya fasilitas hotel yang diharapkan, lambatnya pelayanan yang diberikan frontdesk, lambatnya karyawan dalam menanggapi keluhan tamu, hal ini saya temui pada saat saya melakukan observasi di hotel tersebut.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul ‘**Analisis perbedaan persepsi kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan (studi kasus pada Hotel Duta Syariah Palembang)**’

## **2. KAJIAN LITERATUR.**

### **Pengertian Kualitas Layanan**

Definisi Kualitas Layanan, Lewis dan Booms dalam Sulis (2015:18) menyatakan bahwa “Kualitas Layanan adalah ukuran seberapa baik tingkat layanan yang diberikan mampu sesuai dengan harapan pelanggan”. Menurut Tjiptono dalam sulis (2015:18) mengatakan bahwa kualitas layanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan”

Jadi, penulis menyimpulkan bahwa kualitas pelayanan dibangun atas perbandingan dua faktor utama yaitu layanan yang diharapkan dengan layanan yang dirasakan/nyata. Apabila layanan yang dirasakan sama dengan yang diharapkan bisa dibilang layanan itu bermutu, namun sebaliknya bila layanan yang dirasakan tidak sama dengan yang diharapkan maka dapat dikatakan layanan itu tidak bermutu.

### **Pengertian Kepuasan Konsumen**

Dwiwinarshi dalam Sulis (2015:19) mengatakan bahwa definisi kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi dengan kinerja (hasil) suatu produk dan harapan-harapannya”. Definisi kepuasan pelanggan Udiutomo dalam Respati (2011:14) mengatakan bahwa “Kepuasan Pelanggan merupakan suatu tingkatan dimana kebutuhan, keinginan dan harapan dari pelanggan akan dapat terpenuhi atau terlampaui melalui suatu transaksi yang akan mengakibatkan terjadinya pembelian ulang atau kesetiaan yang terus berlanjut”. Menurut Engel dalam Respati (2011:15), mengatakan bahwa definisi



kepuasan pelanggan adalah sebagai berikut: “Kepuasan pelanggan merupakan evaluasi purnabeli dimana alternatif yang dipilih sekurang-kurangnya sama atau melampaui harapan pelanggan sedangkan ketidakpuasan pelanggan timbul apabila hasil (*outcome*) tidak memenuhi harapan”.

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Respati Mengayu Apsari (2011)	Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Fisik dan Promosi terhadap kepuasan konsumen pada Hotel Semesta Semarang	Kualitas Pelayanan (X1), Fasilitas Fisik (X2), Promosi (X3), Kepuasan (Y)	Berdasarkan hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel Kualitas pelayanan menunjukkan bahwa pelanggan puas terhadap pelayanan yang diberikan Hotel Semesta Semarang. Besarnya pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pengunjung hotel semesta adalah 8,6%. Berdasarkan hasil uji t tentang pengaruh variabel fasilitas fisik terhadap Kepuasan konsumen diperoleh keterangan menunjukkan bahwa pelanggan puas terhadap fasilitas fisik yang diberikan Hotel Semesta Semarang. Kepuasan pengunjung hotel Semesta Semarang, ini disebabkan oleh besarnya variabel fasilitas fisik adalah 8%. Berdasarkan hasil uji t tentang pengaruh Promosi terhadap Kepuasan pengunjung, diperoleh keterangan menunjukkan bahwa promosi yang dilakukan Hotel Semesta Semarang berada pada kategori sangat baik. Hal ini berarti semakin baik Promosi yang digencarkan oleh pihak hotel semesta Semarang berakibat pada semakin meningkatnya kepuasan pengunjung hotel. Besarnya pengaruh variabel promosi terhadap kepuasan pengunjung adalah 17%. Promosi merupakan suatu cara untuk menginformasikan

2.	Agus Walansendon (2011)	Pengaruh kinerja Front Desk Agent terhadap kepuasan tamu di Hotel Formosa Manado	Kinerja Front Desk Agent (X) dan Kepuasan tamu (Y)	Hasil penelitian Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana maka persamaan regresi yang diperoleh $Y' = 32,47 + 0,18X$ menunjukkan nilai b sebesar 0,18X berarti setiap pertambahan unit variabel (X) kinerja front desk agent akan menyebabkan pertambahan pada variabel (Y) kepuasan tamu sebesar 32,47 demikian juga sebaliknya apabila terjadi penurunan pada satu variabel maka akan menyebabkan penurunan terhadap variabel lain.
3.	Arif Rahman	Studi Komparatif Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada Klinik Kecantikan dr. Ve Medical Dermatic dan Gerai Kecantikan Lubuklinggaudi Kota Lubuklinggau)	Sikap pelayanan (x) Kualitas Layanan (y)	Pelanggan Klinik kecantikan dr. Ve Medical lebih puas di banding pelanggan Gerai kecantikan Lubuklinggau

### 3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang jadi objek penelitian adalah Hotel Duta Syariah Palembang yang beralamat di Jalan Letkol Iskandar No.535 Palembang.

#### Metode Pengumpulan Data

Sebagai perlengkapan dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data dan informasi baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Penulis memperoleh data dengan menggunakan metode sebagai berikut:

#### Penelitian Lapangan (*field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan pada perusahaan yang bersangkutan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan dengan cara:

a. Observasi

Penulis melakukan pengamatan awal di lokasi penelitian guna mengetahui permasalahan yang sedang penulis teliti

b. Wawancara (*Interview*)

Penulis melakukan wawancara awal dengan salah seorang konsumen atau pelanggan yang telah menerima pelayanan dari Hotel Duta Syariah mengenai data-data yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

c. Kuisisioner (Angket)

Yaitu data yang diperoleh melalui memberikan suatu daftar pertanyaan tertulis kepada responden dalam hal ini adalah konsumen atau pelanggan Hotel Duta Syariah yang sudah terpilih menjadi sampel penelitian.

### Populasi

Sugiyono (2010: 115) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah :

1. Tamu Hotel Duta Syariah Palembang.
2. Penyedia jasa layanan Hotel Duta Syariah Palembang.

### Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Sugiyono (2010: 116) Peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi bila jumlah populasinya besar, maka dari itu peneliti menggunakan sampel yang diambil dan dianggap dapat mewakili populasi. Dikarenakan pada penelitian ini akan melihat bagaimana kualitas pelayanan Hotel Duta Syariah Palembang, maka penelitian ini memerlukan sampel berpasangan, yaitu :

- a. Tamu Hotel Duta Syariah Palembang
  1. Terdaftar sebagai tamu di Hotel Duta Syariah Palembang pada saat itu.
  2. Pernah menginap di Hotel Duta Syariah Palembang minimal 2 kali
  3. Pada saat kuisisioner diberikan, tamu baru saja mendapatkan pelayanan
- b. Penyedia Layanan.
  1. Terdaftar telah 2 tahun sebagai karyawan Hotel Duta Syariah Palembang pada saat itu..
  2. Sudah mendapatkan sertifikasi pelayanan.
  3. Pada saat kuisisioner diberikan, yang bersangkutan baru saja melakukan proses pelayanan kepada tamu.

Penelitian ini menggunakan teknik *accidental* yaitu sampel yang pada saat ditemui telah menerima layanan pada tamu di hotel tersebut. Untuk jumlah sampel ditentukan masing-masing 8 sampel sesuai yang memiliki ciri-ciri dan syarat sampel yang telah ditentukan.

### Teknik Analisis Data

Setelah mendapatkan data dan informasi dari pengisian kuisisioner, data akan diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20 (Statistical Program for Social Science) for Windows. Teknik analisisnya menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, Uji Validitas dan Reliabilitas dan di bahas dengan gap analisis.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### **Analisis Gap Kualitas Layanan yang Dirasakan Penyedia Layanan dengan Kenyataan yang dirasakan Tamu Hotel Duta Syariah Palembang**

Dari hasil pengolahan data variabel kualitas layanan pada Hotel Duta Syariah Palembang diperoleh gambaran antara apa yang dirasakan penyedia layanan dan kenyataan yang dirasakan tamu hotel. Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat selisih atau *gap* yang bernilai negatif (-) pada nilai rata-rata kualitas layanan antara yang dirasakan penyedia layanan dan yang dirasakan *konsumen*. Nilai *gap* yang negatif ini menunjukkan bahwa *konsumen* masih merasa tidak puas terhadap kualitas layanan dari penyedia layanan. *Gap* terbesar pada variabel kualitas layanan di Hotel Duta Syariah Palembang ada pada dimensi *empathy*, yaitu sebesar (-0,75). *Gap* yang cukup besar juga dirasakan pada variabel kepuasan konsumen dan dimensi *responsiveness* yaitu masing-masing sebesar (-0,63) dan (-0,41). Sementara itu, *gap* nilai rata-rata terkecil ada pada dimensi *reliability* dengan *gap* sebesar (-0,31).

Pada dimensi *tangibles* selisih / *gap* tingkat kepuasan yang dirasakan tamu hotel terhadap kualitas layanan yang diberikan penyedia layanan adalah positif (0,56). Hal ini menunjukkan bahwa tamu hotel merasa sangat puas terhadap dimensi *tangibles* pada kualitas layanan yang diberikan penyedia layanan Hotel Duta Syariah Palembang. Namun demikian, tamu hotel merasa tidak puas terhadap pernyataan *Tersedia tempat sampah di lobby*, dimana skor kepuasan yang dirasakan tamu hotel (3,50) lebih kecil daripada yang diharapkan penyedia layanan (4,38) sehingga selisih atau *gap* antara pernyataan *Ruang tunggu hotel bersih dan nyaman* yang diberikan penyedia layanan dengan yang dirasakan tamu hotel adalah negatif (-0,88). Hal inilah yang harus lebih diperhatikan oleh penyedia layanan. Pada dimensi ini, meskipun pelanggan terlihat sangat puas dengan layanan yang diberikan, ternyata masih terdapat *gap* atau kesenjangan penilaian yang sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Lovelock dan Wright dalam Arif (2014:16) tentang tujuh *gap* yang memungkinkan dalam kualitas jasa, yaitu kesenjangan pengetahuan, kesenjangan penyerahan, dan kesenjangan persepsi. Temuan *gap* dalam dimensi *tangibles* kualitas layanan ini tidak sesuai dengan temuan pada penelitian terdahulu oleh Arif (2014) yang menyatakan terdapat *gap* yang bernilai negatif pada dimensi *tangibles* 4 objek yang diteliti.

Pada dimensi *reliability*, selisih / *gap* tingkat kepuasan yang dirasakan tamu hotel terhadap kualitas layanan yang diberikan penyedia layanan pada dimensi *reliability* adalah negatif (-0,31). Hal ini menunjukkan bahwa tamu hotel merasa tidak puas terhadap dimensi *reliability* pada kualitas layanan yang diberikan penyedia layanan Hotel Duta Syariah Palembang. Tamu hotel merasa tidak puas terhadap pernyataan *Receptionist yang cepat dan tepat dalam melakukan registrasi*, dimana selisih atau *gap* antara pernyataan *Ruang tunggu hotel bersih dan nyaman* yang diberikan penyedia layanan dengan yang dirasakan tamu hotel adalah negatif (-1,50); dan pada pernyataan *Karyawan selalu tersenyum* dimana selisih atau *gap* antara pernyataan *Karyawan selalu tersenyum* yang diberikan penyedia layanan dengan yang dirasakan tamu hotel adalah negatif (-0,25). Kedua hal ini juga harus lebih diperhatikan oleh penyedia layanan. Secara umum *gap* bernilai negatif pada dimensi *reliability* ini menunjukkan masih adanya kesenjangan pada kualitas layanan dimensi ini. *Gap* pada dimensi ini sejalan dengan teori kesenjangan yang dikemukakan oleh Lovelock dan Wright dalam Arif (2014:16), yaitu kesenjangan pengetahuan, kesenjangan penyerahan, dan kesenjangan persepsi. Persepsi *konsumen* pada dimensi ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif (2014) yang menyatakan bahwa pada dimensi *reliability* *konsumen* merasa cukup puas pada kualitas layanannya.

Pada dimensi *responsiveness*, selisih / *gap* tingkat kepuasan yang dirasakan tamu hotel terhadap kualitas layanan yang diberikan penyedia layanan pada dimensi *responsiveness* adalah negatif (-0,41). Hal ini menunjukkan bahwa tamu hotel merasa tidak puas terhadap dimensi

*responsiveness* pada kualitas layanan yang diberikan penyedia layanan Hotel Duta Syariah Palembang. Tamu hotel merasa tidak puas terhadap pernyataan *adanya kesigapan karyawan untuk membantu*, dimana selisih atau *gap* antara pernyataan *adanya kesigapan karyawan untuk membantu* yang diberikan penyedia layanan dengan yang dirasakan tamu hotel adalah negatif (-0,88); pada pernyataan *adanya ketanggapan karyawan dalam menanggapi kebutuhan tamu dengan baik* dimana selisih atau *gap* antara pernyataan *adanya ketanggapan karyawan dalam menanggapi kebutuhan tamu dengan baik* yang diberikan penyedia layanan dengan yang dirasakan tamu hotel adalah negatif (-0,75). Pada pernyataan *Karyawan mengetahui apa yang dibutuhkan tamu*, selisih atau *gap* antara pernyataan *adanya ketanggapan karyawan dalam menanggapi kebutuhan tamu dengan baik* yang diberikan penyedia layanan dengan yang dirasakan tamu hotel adalah negatif (-0,25). Ketiga hal ini juga harus lebih diperhatikan oleh penyedia layanan. Terdapatnya *gap* yang bernilai negatif antara persepsi *konsumen* dan penyedia layanan pada dimensi *responsiveness* ini sesuai dengan teori *gap* Lovelock dan Wright dalam Arif (2014:16), yaitu pada kesenjangan pengetahuan, kesenjangan penyerahan, dan kesenjangan persepsi. Temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif (2014) yang menyatakan pada dimensi *responsiveness* secara umum masih terdapat *gap* yang bernilai negatif meskipun sangat kecil.

Pada dimensi *assurance*, selisih / *gap* tingkat kepuasan yang dirasakan tamu hotel terhadap kualitas layanan yang diberikan penyedia layanan pada dimensi *assurance* adalah positif (0,22). Hal ini menunjukkan bahwa tamu hotel merasa sangat puas terhadap dimensi *assurance* pada kualitas layanan yang diberikan penyedia layanan Hotel Duta Syariah Palembang. Namun demikian, tamu hotel merasa tidak puas terhadap pernyataan *adanya security yang siaga 24 jam*, dimana selisih atau *gap* antara pernyataan *adanya security yang siaga 24 jam* yang diberikan penyedia layanan dengan yang dirasakan tamu hotel adalah negatif (-0,88). Hal inilah yang harus lebih diperhatikan oleh penyedia layanan. Terdapatnya *gap* atau kesenjangan penilaian ini sejalan dengan teori Lovelock dan Wright dalam Arif (2014:16), yaitu kesenjangan pengetahuan, kesenjangan standar, dan kesenjangan persepsi. Temuan dalam penelitian ini tidak sejalan dengan temuan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif (2014) yang menyatakan bahwa pada dimensi *assurance* pelanggan merasa kurang puas terhadap layanan yang diberikan.

Pada dimensi *empathy*, selisih / *gap* tingkat kepuasan yang dirasakan tamu hotel terhadap kualitas layanan yang diberikan penyedia layanan pada dimensi *empathy* adalah negatif (-0,75). Hal ini menunjukkan bahwa tamu hotel merasa tidak puas terhadap dimensi *empathy* pada kualitas layanan yang diberikan penyedia layanan Hotel Duta Syariah Palembang. Tamu hotel merasa tidak puas terhadap pernyataan *Karyawan selalu meluangkan waktu untuk berkomunikasi dengan tamu*, *Karyawan selalu menanyakan kabar dan keadaan tamu dan Karyawan selalu mendengarkan setiap keluhan tamu*, dimana selisih atau *gap* antara pernyataan tersebut berturut-turut atas apa yang diberikan penyedia layanan dengan yang dirasakan tamu hotel adalah negatif, yaitu (-1,50), (-1,88), dan (-0,88). Hal inilah yang harus lebih diperhatikan oleh penyedia layanan. Kesenjangan atau *gap* pada dimensi *emphaty* ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Lovelock dan Wright dalam Arif (2014:16) tentang tujuh *gap* yang memungkinkan dalam kualitas jasa, yaitu kesenjangan pengetahuan, kesenjangan penyerahan, kesenjangan persepsi, dan kesenjangan jasa. *Gap* pada dimensi *emphaty* ini juga sesuai dengan teori *gap* kualitas layanan yang dikemukakan oleh Lupiyoadi, dalam Respati (2011:11), yaitu *gap* antara harapan konsumen dan persepsi manajemen. Selain itu, *gap* pada dimensi ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif (2014) yang menyatakan ada *gap* bernilai negatif yang cukup besar pada dimensi *emphaty*.

Untuk variabel kepuasan konsumen, selisih / *gap* tingkat kepuasan yang dirasakan tamu hotel terhadap kualitas layanan yang diberikan penyedia layanan adalah negatif (-0,63). Untuk pernyataan *Akan memilih Hotel Duta Syariah Palembang sebagai tujuan menginap di kota Palembang*, dan *Akan merekomendasi semua kolega dan keluarga untuk memilih Hotel Duta Syariah sebagai tujuan menginap*, tamu hotel merasa tidak puas dengan kualitas yang mereka terima, dengan *gap* secara berturut-turut adalah (-0,75) dan (-1,25). Hal ini menunjukkan bahwa tamu hotel merasa tidak puas terhadap kepuasan konsumen pada kualitas layanan yang diberikan penyedia layanan Hotel Duta Syariah Palembang.

## 5. SIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Rata-rata *gap* atau selisih kualitas layanan yang diberikan terhadap kepuasan yang dirasakan konsumen Hotel Duta Syariah Palembang sebesar -0,22 yang termasuk dalam kategori tidak puas.
2. *Gap* antara kualitas layanan yang diberikan karyawan dengan yang diterima konsumen yang bernilai positif, yaitu pada dimensi *tangible* dengan *gap* sebesar 0,56 dan dimensi *assurance* dengan *gap* sebesar 0,22 yang keduanya termasuk ke dalam kategori sangat puas.
3. *Gap* antara kualitas layanan yang diberikan karyawan dengan yang diterima konsumen yang bernilai negatif, yaitu pada dimensi *reliability* (-0,31), *responsiveness* (-0,41) dan *empathy* (-0,75) yang ketiganya termasuk ke dalam kategori tidak puas. Pada variabel kepuasan diperoleh *gap* (-0,63) yang juga termasuk ke dalam kategori tidak puas.
4. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa banyak perbedaan persepsi kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen pada Hotel Duta Syariah Palembang.

### Saran

1. Bagi Hotel Duta Syariah Palembang  
Hotel Duta Syariah Palembang disarankan untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan terutama pada dimensi *responsiveness*, *reliability* dan *empathy* yang memiliki rata-rata nilai *gap* negatif agar kepuasan pelanggan juga makin meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian ini tidak lepas dari kekurangan dan kelemahan, oleh sebab itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan jumlah sampel penelitian agar dapat lebih mengetahui banyak tanggapan dan variabel lain yang berhubungan mengenai persepsi kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

## 6. REFERENSI

- [1] Respati Mengayu Hapsari, 2011, *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Fisik dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Hotel Semesta Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- [2] Agus Walansendow dan Febyi Wagius, 2011, *Pengaruh Kinerja Front desk Agent terhadap Kepuasan Tamu Di Hotel Formosa Manado*. Sekolah Tinggi Ilmu Pariwisata Manado.
- [3] Sulistiya Witri Yuliah, 2015, *Analisis Tingkat Kepuasan Konsumen Terhadap Pelayanan Smartfren Palembang* (Studi Kasus Di Universitas Bina Darma Palembang). Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma Palembang.

- 
- [4] Sugiyono, Prof, Dr. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.
- [5] Arif Rahman, 2014, *Studi Komparatif Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada Klinik Kecantikan dr. Ve Medical Dermatic dan Gerai Kecantikan Lubuklingaudi Kota Lubuklinggau)*.Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma Palembang.

## PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TIM PEGAWAI

Dina Novitasari<sup>1)</sup>, Heriyanto<sup>2)</sup>, Dina Mellita<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>email: [dinanovitasari31@gmail.com](mailto:dinanovitasari31@gmail.com)

<sup>2</sup>email: [heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>email: [dinamellita@binadarma.ac.id](mailto:dinamellita@binadarma.ac.id)

### ABSTRACT

*Dina Novitasari. "Influence of Background Education and Competence for Team Performance Officer in the Ministry of Public Works and Public Housing Land Acquisition Highway Palembang - Indralaya". Guided by Heriyanto and Dina Mellita. The purpose of this research was to determine the effect of educational background and competence simultaneously and partially on the performance of the team of employees at the Ministry of Public Works and Public Housing Land Acquisition Toll Road Palembang - Indralaya. Methods of data collection using questionnaires, the number of respondents 19 people and using purposive sampling technique, the sample used is based on an employee who happened when found suitable or fit in with the requirements of the sample. The analysis used is multiple linear regression analysis, the correlation coefficient, determination ( $R^2$ ), the  $t$  test and  $F$  test analysis results prove jointly or simultaneously a positive and significant effect of educational background and competence on team performance of employees in the Ministry of Works general and Public Housing Land Acquisition Toll Road Palembang - Indralaya, this means that if there is an increase in educational background and competence of the performance of employees will increase. That partially there is a significant and positive influence educational background on performance, meaning that if there is an increase in the educational background of the performance of employees will also increase. Partially, there is also a positive and significant effect on the performance of competence; it implies that if there is an increase in the competence of the employee's performance will also increase.*

**Keywords:** educational background, competence and team performance

### 1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja pegawai yang berkompoten di bidangnya.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang optimal, Hasibuan (2012: 10) menyatakan "kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi". Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Sutermeister (dalam Machmud, 2012: 213) kinerja di pengaruhi oleh "motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi fisik, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik".



Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Latar belakang pendidikan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Latar belakang pendidikan pegawai juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Latar belakang pendidikan juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang belum memiliki latar belakang pendidikan dan kompetensi akan berbeda dengan kinerja pegawai yang sudah memiliki latar belakang pendidikan dan kompetensi yang cukup baik. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki kinerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi organisasi untuk mendukung semua kebutuhan organisasi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan dibidangnya masing-masing serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu terpenting untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar sesuai yang dimiliki pegawai, sehingga pekerjaan yang dibebankannya dapat diselesaikan dengan benar. Wibowo (2009: 110), menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya pun berbeda-beda, baik kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan pegawai yang berasal dari jurusan teknik baik itu sipil maupun non teknik tidak selalu dianggap lebih produktif dibanding dengan jurusan di bidang ilmu pengetahuan lainnya.

Terlihat juga bahwa sebagian besar pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya juga belum memiliki banyak pengalaman. Salah satu pegawai menyatakan bahwa mereka bekerja di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya ini masih di bawah 3 tahun sehingga masih butuh pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan, dikarenakan pegawai yang lulusan beragam latar belakang pendidikan dan jurusan yang berbeda pula, untuk lebih meningkatkan kualitas pegawai diharuskan berkompeten di bidangnya masing-masing. Masalah lain yang dihadapi pihak Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya adanya pegawai yang merangkap pekerjaan, yang tadinya pekerjaan bisa selesai dengan tepat waktu menjadi tidak sesuai dengan waktu target yang telah ditentukan, karena harus menunda pekerjaan yang seharusnya dikerjakan terlebih dahulu.

Selain itu juga banyak dari pegawai yang masih belum berkompeten dalam pekerjaan sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori yang diperoleh di bangku pendidikan. Untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja Tim Pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya”**.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja tim pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja tim pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya.

### **Pengertian Latar Belakang Pendidikan**

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini (Undang-undang No. 20 Tahun 2003).

### **Pengertian Kompetensi**

Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003: 11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan  *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat

### **Pengertian Kinerja**

Simamora (2010: 409), menyatakan bahwa kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja biasanya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Rivai dan Basri (2009:15), Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya seperti dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Wibowo (2009:65), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan melalui perjuangan, semangat dan kemampuan kerja yang dimiliki.

### **Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan yang ada serta kerangka berpikir dapat dirumuskan hipotesis kerja penelitian sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : diduga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan dan kompetensi kinerja tim pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya.
- H<sub>2</sub> : diduga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan dan kompetensi kinerja tim pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya.

## 2. KAJIAN LITERATUR

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Indra Putra (2008)	Hubungan latar belakang pendidikan dengan kinerja pegawai pada PT. Cahya Vidi Abadi Palembang	Hasil penelitian ini melalui hasil analisis data dengan metode analisi regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan ada huungan positif dengan kinerja pegawai pada PT. Cahya Vidi Abadi Palembang.
2.	Marully Akbar (2012)	Kompetensi dalam meningkatkan semangat kerja Pegawai pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang	Hasil penelitian ini melalui hasil analisis data dengan metode analisi regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dalam meningkatkan semangat kerja Pegawai pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.
3.	Andika Tri Murti (2008)	Pengaruh kompetensi kerja dengan kepuasan kerja Pegawai pada PT Musi Griya Sakti Palembang	Hasil penelitian ini melalui hasil analisis data dengan metode analisi regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dengan kepuasan kerja pegawai pada PT Musi Griya Sakti Palembang.
4.	Moh. Bahrunsyah Lamatenggo (2011)	Faktor-faktor Kompetensi Aparatur Inspektorat dan pengaruhnya terhadap Kinerja Inspektorat Kabupaten Gorontalo	Hasil penelitian ini melalui hasil analisis data dengan metode analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dengan kinerja Inspektorat Kabupaten Gorontalo.
5.	Luqman Hakim (2008)	Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok	Hasil penelitian ini melalui hasil analisis data dengan metode analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.

Sumber: Penelitian terdahulu

## 3. METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Berdasarkan sifatnya, jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011: 13): "Data kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari suatu variabel yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk *numerical*." dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini tepatnya pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya yang beralamat di Griya Palem Kencana No.162 Kelurahan Talang Kelapa Kecamatan Alang-alang Lebar Palembang.

Waktu Pelaksanaannya yaitu setelah Judul Penelitian ini disetujui pada 23 Oktober 2015.

### Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Adapun cara pengumpulan data

ini adalah sebagai berikut : Kuisoner atau Angket

2. Data Sekunder, berupa data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi atau data yang sudah dikumpulkan oleh pihak atau instansi lain. Adapun metode pengumpulan data sekunder yang dilakukan penulis adalah berupa studi kepustakaan yang dipelajari dari jurnal serta catatan kuliah untuk mendapatkan teori.

### Uji Instrumen Data

- a. Uji Validitas
- b. Uji reliabilitas

### Definisi Variabel dan Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya definisi variabel-variabel, indikator beserta nomor item pernyataan dalam penelitian dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2**  
**Definisi Variabel Latar Belakang Pendidikan (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Definisi	Indikator	No. Item Pernyataan
Latar belakang pendidikan (X <sub>1</sub> )  Sumber: UU No. 20 Tahun 2003	Adalah kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.	1. Jenjang pendidikan 2. Spesifikasi/Jurusan	1 – 5 6 – 10

**Tabel 3**  
**Definisi Variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Definisi	Indikator	No. Item Pernyataan
Kompetensi (X <sub>2</sub> )  Sumber: Wibowo (2009: 110)	Adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	1. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) 2. Pemahaman ( <i>understanding</i> ) 3. Nilai ( <i>value</i> ) 4. Kemampuan ( <i>skill</i> ) 5. Sikap ( <i>attitude</i> )	1 - 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8 9 - 10

**Tabel 4**  
**Definisi Variabel Kinerja (Y)**

Variabel	Definisi	Indikator	No. Item Pernyataan
Kinerja (Y)  Sumber: Hasibuan (2012: 10)	Merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.	1. Hasil kerja 2. Kedisiplinan 3. Kerja sama 4. Prakarsa 5. Tanggung jawab	1 - 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8 9 – 10

## Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Maka untuk menguji atau melakukan estimasi dari suatu permasalahan yang terdiri dari lebih dari satu variabel bebas tidak bisa dengan regresi sederhana. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan umum *regresi linier* berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = *variable dependent* (kinerja)

X<sub>1</sub> = *variable independent* (latar belakang pendidikan)

X<sub>2</sub> = *variable independent* (kompetensi)

a = Harga Konstanta (Harga Y bila X = 0)

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan *variable dependent* yang didasarkan pada perubahan *variabel independen*. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

### Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

#### 1. Uji T (T-test)

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel latar belakang pendidikan (X<sub>1</sub>) dan kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y), signifikan atau tidak. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu :

- Apabila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya.
- Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya.

#### 2. Uji F (F -test)

F-test digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara latar belakang pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja.

- Apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka keputusannya menerima hipotesis nol (Ho), artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya.
- Apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka keputusannya menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha), artinya masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya.

#### 3. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ )

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 17.0 *for window* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pernyataan pada variabel latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) dapat diketahui perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dari masing-masing item pernyataan,  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0,05 dan jumlah sampel ( $N$ ) = 19, maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,456. Karena semua item pernyataan pada masing-masing variabel nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  yaitu 0,456 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan adalah valid, berarti keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrument tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

##### Kompetensi ( $X_2$ )

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 17.0 *for window* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pernyataan pada variabel kompetensi ( $X_2$ ) dapat diketahui perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dari masing-masing item pernyataan,  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0,05 dan jumlah sampel ( $N$ ) = 19, maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,456. Karena semua item pernyataan pada masing-masing variabel nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  yaitu 0,456 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan adalah valid, berarti keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrument tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

##### Kinerja (Y)

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 17.0 *for window* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pernyataan pada variabel kinerja (Y) dapat diketahui perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dari masing-masing item pernyataan,  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0,05 dan jumlah sampel ( $N$ ) = 19, maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,456. Karena semua item pernyataan pada masing-masing variabel nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  yaitu 0,456 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan adalah valid, berarti keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrument tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

##### Uji Reliabilitas

##### Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ )

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,802 > 0,6 karena nilai diatas > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

##### Kompetensi ( $X_2$ )

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,811 > 0,6. karena nilai diatas > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

##### Kinerja (Y)

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,847 > 0,6 karena nilai diatas > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

##### Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan melalui program SPSS diperoleh nilai koefisien regresi untuk Constanta = -1,640, koefisien latar belakang pendidikan = 0,214 dan koefisien kompetensi = 0,827. Sehingga persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -1,640 + 0,214X_1 + 0,827X_2$$

Dimana :

1. Konstanta sebesar -1,640 menyatakan bahwa jika mengabaikan latar belakang pendidikan dan kompetensi maka skor kinerja adalah -1,640.
2. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,214 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor latar belakang pendidikan akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,214 dengan menjaga skor kompetensi ( $X_2$ ) tetap/konstan.
3. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,827 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompetensi akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,827 dengan menjaga skor lingkungan kerja ( $X_1$ ) tetap/konstan.

### Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t dijelaskan bahwa :

1. Variabel latar belakang pendidikan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1,183 dan nilai signifikan sebesar 1,740, oleh karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,183 < 1,740$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel latar belakang pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya. Beberapa hal disebabkan oleh latar belakang pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi anggota tim, pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan anggota tim.
2. Variabel kompetensi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 5,365 dan nilai signifikan sebesar 1,740, oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,365 > 1,740$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya. Beberapa hal disebabkan kompetensi akan memahami konsep dasar yang baik berkaitan dengan pekerjaan.

### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 47,033  $>$   $F_{tabel}$  sebesar 3,634 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja tim pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pada Model *Summary* diperoleh nilai  $R = 0,924$  yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan dan kompetensi dengan variabel terikat yaitu kinerja adalah kuat dan memiliki arah yang positif.
2. Adjusted R Square (nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )) sebesar 0,855 memberikan makna bahwa variabel latar belakang pendidikan dan kompetensi hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja sebesar 85,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error (e)*.

### Pembahasan

Dari hasil uji parsial (Uji t) diperoleh variabel latar belakang pendidikan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1,183 dan nilai signifikan sebesar 1,740, oleh karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,183 < 1,740$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel latar belakang pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim hal ini disebabkan oleh latar belakang pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi anggota tim, pendidikan yang berkelanjutan dapat

meningkatkan keahlian dan pengetahuan anggota tim, sedangkan variabel kompetensi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 5,365 dan nilai signifikan sebesar 1,740, oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,365 > 1,740$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya hal ini disebabkan kompetensi akan memahami konsep dasar yang baik berkaitan dengan pekerjaan.

Dari uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 47,033  $>$   $F_{tabel}$  sebesar 3,634 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja tim pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang penulis buat pada bab IV, maka bab terakhir ini penulis akan menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan kompetensi mempunyai taraf signifikan  $<$  0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja tim pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya.
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji F, secara bersama-sama variabel-variabel latar belakang pendidikan dan kompetensi mempunyai taraf signifikan  $<$  0,05, hal ini membuktikan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya.
3. Berdasarkan hasil perhitungan pada uji koefisien determinasi Adjusted R Square (nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,855 memberikan makna bahwa variabel latar belakang pendidikan dan kompetensi hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja sebesar 85,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error (e)*

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap pengaruh kinerja tim pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya sebagai berikut:

1. Bagi para pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya, untuk lebih meningkatkan kinerja dengan kompetensi yang dimiliki karena itu adalah tugas dan kewajiban seperti mengikuti kegiatan yang ada, melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk dalam bekerja tanpa adanya perintah serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman.
2. Bagi pimpinan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya, untuk lebih memperhatikan para pegawai dalam bekerja seperti kemampuan personil dalam bekerja dan juga prestasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya perlu diperhatikan seperti mempromosikannya pada jabatan tertentu atau melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.
3. Bagi para peneliti untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel bebas yang dapat meningkatkan kinerja tim pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya. Hal ini perlu dilakukan karena masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain latar belakang pendidikan dan kompetensi para pegawai tersebut.



## 6. REFERENSI

- [1] Andika Tri Murti. 2008. *Pengaruh Kopetensi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Musi Griya Sakti Palembang*. Palembang: Skripsi tidak diterbitkan.
- [2] Hasibuan, SP, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [3] Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha. 2009. *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Penerbit PT. Grasindo.
- [4] Indra Putra. 2008. *Hubungan Latar Belakang Pendidikan dengan Kinerja pegawai pada PT. Cahya Vidi Abadi Palembang*. Skripsi (tidak dipublikasikan). UNSRI Palembang.
- [5] Luqman Hakim. 2008. *Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jakarta: Jurnal Universitas Gunadarma.
- [6] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- [7] Marully Akbar. 2012. *Kopetensi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*. Palembang: Skripsi tidak diterbitkan.
- [8] Moeheriono, Prof, Dr, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- [9] Moh. Bahrussyah Lamatenggo. 2011. *Faktor-faktor Kompetensi Aparatur Inspektorat dan pengaruhnya terhadap Kinerja Inspektorat Kabupaten Gorontalo*. Makasar: Jurnal Universitas Hasanuddin.
- [10] Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Medicom.
- [11] Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- [12] Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- [13] Spencer, M.L and Spencer. 1993. *Competence at Work Models for Superior Performance*. New York, John Wiley and Sons, Inc.
- [14] Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [15] \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [16] Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- [17] Undang-Undang No. 20 Tahun 2003
- [18] Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja. Edisi Tiga*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

## PENGARUH (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA YUZAKA PERMAI PALEMBANG

Eka Afriani<sup>1)</sup>, Heriyanto<sup>2)</sup>, Mukran Roni<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>[Ekaafriani1@gmail.com](mailto:Ekaafriani1@gmail.com)

<sup>2</sup>[heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>[mukranroni@binadarma.ac.id](mailto:mukranroni@binadarma.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to prove the effect of occupational health and safety (K3) on employee productivity. Data collection techniques using primary data and secondary data. The population in this study were all employees of PT Duta PermaiYuzaka of 60 people. The sampling method by spreading questioner to the respondent and using the formula slovin then assign a sample of 38 people. Analysis of data using multiple linear regression analysis. Based on the research results, it can be concluded that the variables of occupational health and safety (K3) positive and significant impact on employee productivity. This means that if the health and safety of decline will decrease employee productivity. At PT Duta YuzakaPermai. This indicates that the initial assumptions proved true authors who consider that the current administration and safety to employees kesehatan done properly by the company, it will be able to increase the productivity of the employees.*

**Keywords:** Health (k3) and work productivity

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada PT.Duta Yuzaka Permai khususnya di bagian lapangan dimana jumlah karyawan pada bagian lapangan berjumlah 60 karyawan, perlu perawatan secara berkala pada lingkungan kerja yang kurang nyaman dengan bau gas, asap las dan mesin untuk di bagian produksi serta harus adanya pergantian alat-alat yang sudah tidak layak di pakai karyawan hanya menggunakan sarung tangan dan kaca mata, kurangnya fasilitas yang di berikan mengancam kesehatan dan keselamatan bagi karyawan, tidak adanya helm dan baju kerja hanya di gunakan untuk pegawai lapangan dan tidak ada masker yang di gunakan sehingga berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan

### 1.2. Perumusan Masalah

Melihat masalah yang di hadapi PT. Duta Yuzaka Permai untuk mengatasi permasalahan tersebut perlu ada upaya yang harus di lakukan oleh PT. Duta Yuzaka Permai. Adapun masalah-masalah yang akan di identifikasi oleh penulis adalah Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan ?

### 1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada maka, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja(K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Yuzaka Permai

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1 Pengertian Kesehatan kerja dan keselamatan kerja (k3)

Berdasarkan Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 tahun 2009 di kutip dari Widodo (2015:243) kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja

memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Keselamatan kerja adalah sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya (Purnama, 2010:239).

### 2.1,1 Indikator Kesehatan kerja

Berdasarkan buku Notoatmodjo ( 2009:153 ) indikator kesehatan kerja

#### 1. Beban Kerja

Apabila seseorang di tuntut dan di paksakan untuk melakukan pekerjaan atau tugasnya dapat berakibat terganggunya kesehatan atau terjadinya kecelakaan kerja bagi karyawan

#### 2. Pelayanan

- pemeriksaan kesehatan sebelum kerja
- pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi karyawan
- tersedianya kantin di lingkungan tempat kerja

#### 3. lingkungan Kerja yang Sehat

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif di antaranya:

- Pencahayaan dan penerangan
- Bebas dari kebisingan
- Penyejuk tempat kerja
- Bau-bauan
- Peralatan kerja
- Alat-alat pelindung diri

### 2,1.2 Indikator Keselamatan kerja

Pendapat Moenir ( 2009:121 ) indikator Keselamatan kerja

#### 1. Lingkungan kerja secara fisik

secara fisik upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah

- Penempatan benda atau barang
- Penyediaan perlengkapan

#### 2. Lingkungan sosial psikologis

Untuk jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja meliputi

- Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata
- Perawatan dan pemeliharaan peralatan kerja terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya

### 2.2 Pengertian Produktivitas kerja

Pendapat Ravianto di kutip dari Widodo (2015:227) Produktivitas merupakan ukuran relatif dengan mengukur kemudian membandingkan bulan ini dengan bulan kemarin, tahun ini dengan tahun kemarin pentingnya pengukuran produktivitas terletak pada kemampuan untuk dapat diperbandingkan antara periode dengan periode lain sehingga dapat dilihat apakah sumber-sumber lebih efisien atau tidak dapat mencapai hasil.

### 2.2.1 Indikator Produktivitas Kerja

Berdasarkan buku Sutrisno (2015 : 104) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

#### 1. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang di capai dalam satu hari kemudian di bandingkan dengan hari sebelumnya.

#### 2. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 3. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan di hadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak di lakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

#### 4. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang di capai. Hasil merupakan salah satu yang dapat di rasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan

#### 5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya manusia yang di gunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Pada tabel ini akan menampilkan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel penelitian ini.

1. Hasil penelitian Mahardika (skripsi, 2005) dengan judul Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ( persero ) Unit Bisnis strategis penyaluran dan pusat peegatur beban (USB) P3B) region jawa timur dan bali. Di pengaruhi oleh Keselamatan Dan kesehatan kerja (X), kinerja karyawan (Y) dengan hasil Menunjukkan bahwa program k3 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga penerapan program k3 yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan
2. Hasil penelitian Trisna lestari, skripsi 2007) dengan judul Hubungan kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dengan produktivitas kerja karyawan (studi kasus : bagian pengolahan PTPN V111 Gunung Mas Bogor, di pengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (X), produktivitas kerja karyawan (Y) dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua faktor k3 yang diuji memiliki hubungan yang positif, sangat nyata dan berkolerasi kuat dengan produktivitas kerja karyawan

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Yuzaka Permai. Pembatasan ini dilakukan agar penelitian mendapatkan hasil yang tepat.

#### 3.2 Variabel Penelitian

##### a) Variabel Bebas (*Independent Variable*).

Menurut Sugiyono (2004 : 33), variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen. Dalam variabel ini variabel bebas adalah X1 dan X2.

##### b) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2004 : 33), variabel terikat adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable independen.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y).

#### 3.3 Operational Variabel

- **Variabel Kesehatan (X1)** definisi Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No. 9 tahun 2009 di kutip dari Widodo (2015:243) kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerjanya.. indikator Beban Kerja, Pelaanan, Lingkungan Kerja Yang Sehat
- **Variabel Keselamatan (X2)** definisi Keselamatan kerja adalah sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya Pendapat (Purnama, 2010:239). Indikator Lingkungan kerja secara fisik, Lingkungan sosial psikologis
- **Variabel Produktivitas kerja (Y)** definisi Pendapat Ravianto di kutip dari Widodo (2015:227) Produktivitas merupakan ukuran relatif dengan mengukur kemudian membandingkan bulan ini dengan bulan kemarin, tahun ini dengan tahun kemarin pentingnya pengukuran produktivitas terletak pada kemampuan untuk dapat diperbandingkan antara periode dengan periode lain sehingga dapat dilihat apakah sumber-sumber lebih efisien atau tidak dapat mencapai hasil.. indikator Semangat Kerja, Mutu, Pengembangan Diri, Meningkatkan Hasil Yang di Capai, Efisiensi

#### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini diperlukan data yang cukup, agar dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan yaitu :

##### 1. Data Primer

Yaitu data yang diambil secara langsung oleh peneliti dari objek yang di teliti, adapun metode yang di gunakan untuk mengumpulkan data tersebut yaitu:

- A. Observasi
- B. Wawancara
- C. Kuesioner

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang sudah diolah atau di susun sedemikian rupa oleh pihak lain, yang berupa data atau dokumen, artikel maupun kerangka ilmiah yang dapat mendukung penelitian ini

### 3.5 Metode Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian skripsi ini adalah :

- **Analisis Kuantitatif**

Menurut Sugiyono (2010 : 14) deskriptif kuantitatif adalah metode analisis yang kemungkinan dapat dinyatakan dengan angka-angka.

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda di gunakan untuk mengetahui dan menganalisa kesehatan kerja (X1) dan Keselamatan Kerja (X2) secara bersama-sama dengan Produktivitas Kerja (Y). di gunakan analisis berganda dengan rumus:

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

Dimana :

<b>Y</b>	= Produktivitas Kerja
<b>a</b>	= Nilai konstan
<b>X<sub>1</sub></b>	= kesehatan kerja
<b>X<sub>2</sub></b>	= Keselamatan Kerja
<b>b<sub>1</sub></b>	= Koefisien regresi Kesehatan kerja (X1)
<b>b<sub>2</sub></b>	= Koefisien regresi Keselamatan kerja (X <sub>2</sub> )

#### 3.6.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2010 : 248). Analisis korelasi hubungan antara semangat kerja (Y) dan Gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas (X1) dan Gaya kepemimpinan berorientasi pada lingkungan kerja (X2)

#### 3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu di jelaskan variabel independen.

#### 3.6.4 Uji t

Uji t test adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel independen terhadap dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut :

Uji t ini di lakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel

- Bila t hitung < t tabel maka Ho di tolak, Ha diterima.
- Bila t hitung > t tabel maka Ho diterima, Ha gagal ditolak.

#### 3.6.5 Uji F

Uji F merupakan pengujian regresi secara bersama-sama dari variabel-variabel independen uji hipotesis serentak ini membandingkan antara nilai F dihitung dengan nilai F tabel pada tingkat keyakinan tertentu.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian menunjukkan secara individu ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja k3 terhadap produktivitas kerja karyawan , hasil uji korelasi (R) menunjukkan

Tabel 1, Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square
1	.229 <sup>a</sup>	6.05

Sumber data primer 2016

Angka R adalah 0,229. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 60 % bahwa pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja dipengaruhi hanya sebesar 60 % sedangkan sisanya 40% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0 di dapat model regresi seperti pada tabel berikut

Tabel 2 Hasil Output Regresi

Varibel	Beta	T	Sig,	Keterangan
(Constanta	4.827	5.083	.004	Signifikan
X1	.213	1.220	.004	Signifikan
X2	.157	1.016	.003	Signifikan

Sumber data primer 2016

Dari hasil analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja di peroleh model regresi berganda sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4.827 + 0,213X_1 + 0,157X_2$$

#### Penjelasan

1. Nilai Konstanta (alpha) adalah sebesar 4.827. Artinya jika kesehatan dan keselamatan tidak terjadi penambahan atau peningkatan 1 (satu), maka variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja yaitu 4.827.
2. Nilai koefisien regresi variabel kesehatan kerja sebesar 0, .213 artinya jika variabel kesehatan kerja mengalami penambahan atau pengurangan sebesar 1 (satu), maka produktivitas kerja meningkat atau menurun sebesar 0, .213
3. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan kerja sebesar 0, .157 artinya jika variabel keselamatan kerja mengalami penambahan atau pengurangan sebesar 1 (satu), maka produktivitas kerja meningkat atau menurun sebesar 0, .157.

## Uji T

Hasil uji T statistik menunjukkan nilai sebagai berikut

Berdasarkan pengujian didapatkan bahwa Signifikansi  $< 0.05$ . dari tabel diatas didapatkan variabel kesehatan kerja  $0,004 < 0,05$ , maka pengaruh kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan  $T_{hitung} > T_{tabel} 1.220 > 1,685$  maka berpengaruh secara signifikan. variabel keselamatan kerja  $0,003 < 0,05$ , maka pengaruh keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap dan produktivitas kerja  $T_{hitung} > T_{tabel} 1.016 > 1,685$  maka berpengaruh secara signifikan.

## Uji F

Hasil uji F statistik menunjukkan nilai sebagai berikut

Model	F	Sig.	Keterangan
regression	2.9619	.003 <sup>a</sup>	Signifikan

Sumber data primer 2016

Berdasarkan perhitungan uji F, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $2,9619 > F_{tabel}$  sebesar  $2,7942$ . Artinya ada pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas. Dan perhitungan uji F juga diperoleh angka signifikansi dalam penelitian sebesar  $.003 < 0,05$ . Artinya ada pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

## Pembahasan

Dari hasil kuesioner dengan jumlah sample 38 responden di PT.Duta Yuzaka Permai Palembang didapatkan hasil dengan menggunakan SPSS 16.0 *For Windows* bahwa ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja. jadi tabel model summary angka R sebesar  $0,229$  ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif. Nilai R square  $0,60$  artinya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh sebesar  $60\%$  terhadap produktivitas kerja

Hasil perhitungan uji F, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $2,9619 > F_{tabel}$  sebesar  $2,7942$ . Artinya ada pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas. Dan perhitungan uji F juga diperoleh angka signifikansi dalam penelitian sebesar  $.003 < 0,05$ . Artinya ada pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Dengan pengujian didapatkan bahwa Signifikansi  $< 0.05$ . dari tabel diatas didapatkan variabel kesehatan kerja  $0,004 < 0,05$ , maka pengaruh kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan  $T_{hitung} > T_{tabel} 1.220 > 1,685$  maka berpengaruh secara signifikan. variabel keselamatan kerja  $0,003 < 0,05$ , maka pengaruh keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap dan produktivitas kerja  $T_{hitung} > T_{tabel} 1.016 > 1,685$  maka berpengaruh secara signifikan.



## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja pada PT Duta Yuzaka Permai.

Menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pada hasil analisis di dapat kesehatan kerja, dengan nilai terhitung probabilitas  $< 0,5$  yang artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Maka artinya ada pengaruh secara signifikan dari kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.
- Dengan hasil analisis di dapati keselamatan kerja, nilai terhitung  $g$  probabilitas  $< 0,5$  yang artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Maka artinya ada pengaruh secara signifikan dari keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja.
- Hasil analisis di dapat kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya ada pengaruh secara signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja.

## 6. REFERENSI

- [1] Arif Hidayat DKK. 2013. *Jurnal Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan* (Online) <http://rekayasapil.ub.ac.id/index.php/rs/article/viewFile/193/204>. Di akses 8 november 2015
- [2] Christina DKK. 2012. *Jurnal Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi*. (Online) <http://rekayasapil.ub.ac.id/index.php/rs/article/viewFile/193/204>. Di akses 8 november 2015
- [3] Moenir, H.A.S. 2009. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*. Jakarta. penerbit Bumi aksara
- [4] Nikita kinanti putri. *Jurnal Pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pabrik cold rolling mill pt. Krakatau steel (persero) tbk*. (Online) <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/view/4313>. Di akses 8 november 2015.
- [5] Notoatmodjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- [6] Purnama, 2010, *keselamatan kerja*, Edisi kesatu, yogyakarta penerbit pustaka pelajar
- [7] Priyanto, Dwi, 2012, *Belajar Cepat Olah Data Statistic dengan SPSS*, yogyakarta. C.V. Andi offset. <http://hepository.upt.edu/1855/9/CFO.1103299>. Bibliography. pdf. diakses pada 5 januari 2016
- [8] Raviyanto, 2015, *Produktivitas manajemen*. SIUP, cetakan ke-1 Jakarta. Penerbit pustaka pelajar
- [9] Suardi, 2005, *Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, PPM, Jakarta
- [10] Sugiyono, 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, R&D*, penerbit CV Alfabeta, Bandung
- [11] Sutrisno, 2009 *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Cetakan ke-7 Jakarta. Penerbit kencana
- [12] Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- [13] Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No. 9. (widodo) 2015. *Kesehatan kerja*. Cetakan ke-1 yogyakarta: penerbit Pustaka pelajar
- [14] Yusi, Syahitman & Umiahi Idris, 2010, *Statistica untuk ekonomi dan Penelitian*, Palembang: Citrabooks Indonesia. <http://spriens.zeurcs.k.23357/Daftar%20Pustaka.Pdf> di akses pada 5 januari 2016

## PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PGASCOM PALEMBANG

Hendri<sup>1)</sup>, Wiwin Agustian<sup>2)</sup>, Irwan Septayuda<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

<sup>1</sup>[Hendriid4@gmail.com](mailto:Hendriid4@gmail.com)

<sup>2</sup>[wiwinagustian@binadarma.ac.id](mailto:wiwinagustian@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>[irwan.septayuda@binadarma.ac.id](mailto:irwan.septayuda@binadarma.ac.id)

### Abstract

*This study aims to determine whether the motivation and supervision affect the performance of employees at PT. PGASCOM Palembang. Based on the results of the t test ( partial ) there is a positive and significant influence between motivation ( X1 ) the Employee Performance ( Y ) partial value  $t_{hitung} 7,336 > t_{tabel} 1,688$  with significant with significant  $0,009 < 0,05$ . While Supervision ( X2 ) the Employee Performance ( Y ) with  $t_{hitung} 8,728 > 1,688$  with significant  $t_{tabel} 0,003 < 0,05$ , which means that  $H_0$  is rejected while the results of the F test ( simultaneous ) values of  $F > F_{table}$  is  $6,660 > 2,7942$  with significant  $0,006 < 0,05$  then the hypothesis is formulated that  $H_0$  is rejected . This shows that there is significant influence between motivation ( X1 ) and supervision ( X2 ) on the Performance ( Y ) simultaneously at PT . PGASCOM Palembang . As well as the R - square value of 0.591 means that these two variables have contributed 59.1 % to the Employee Performance PT.PGASCOM Palembang .*

**Keywords:** Motivation , Monitoring And Performance.

### 1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu Negara yang memiliki sumber daya alam yang sangat besar, dalam hal ini sumber daya alam sangat diperlukan guna untuk memajukan perekonomian agar semakin maju dan tidak tertinggal dari Negara lain. Hal ini untuk dapat mengembangkan dan mengelolanya menjadi suatu pemasukan dalam sektor ekonomi, sangat diperlukan sumber daya manusia untuk dapat mengelolanya agar bermanfaat bagi masyarakat. PT PGASCOM merupakan anak perusahaan dari PT Gas Negara (Persero) Tbk yang bergerak dibidang penyediaan layanan jaringan telekomunikasi. Sebagai perusahaan backbone provider, PT.PGASCOM mengoperasikan jaringan serat optic bagi industri telekomunikasi di Indonesia. PT.PGASCOM mengelola jaringan serat optic milik PGN yang membentang sepanjang 1.300km dari Singapura ke Batam, Jambi, Gressik, Prabumulih (jalur jaringan dari Bandar Lampung sampai ke Jakarta dan seterusnya merupakan pengembangan jaringan yang dibangun oleh PT.PGASCOM sendiri).

Menurut Edy Sutrisno (2009:109), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwatugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian,2003:112).

PT.PGASCOM memiliki masalah yang terkait dengan motivasi yakni seluruh karyawan di tuntut oleh perusahaan PT. PGASCOM untuk mencapai target dalam satu tahun harus mencapai penghasilan 1.6 miliar. Tetapi fenomena yang terjadi di tahun 2015 justru PT. PGASCOM hanya mencapai target sebesar 804.000.000 dan akibatnya berdampak terhadap seluruh karyawan seperti diberikan peringatan, serta tidak diperpanjangnya kontrak kerja. Sedangkan dari segi pengawasan PT.PGASCOM juga memiliki masalah seperti kelalaian yang dilakukan oleh bagian patroli pada saat mengawasi

jalannya penanaman kabel jaringan optik. Akibat dari itu terjadi keterlambatan dari target yang ditentukan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan karena akan adanya biaya tambahan yang dikeluarkan oleh PT. PGASCOM. Adapun permasalahan yang lainnya mengenai pengawasan seperti putusnya kabel jaringan disebabkan adanya penggalian yang dilakukan oleh perusahaan lain seperti pemasangan pipa yang dalam pengerjaannya menggunakan alat berat sehingga pada saat penggalian tanpa sengaja kabel dari jaringan optik milik PT. PGASCOM terputus.

Dengan temuan masalah-masalah yang ada diatas oleh karena itu penulis ingin meneliti apakah terdapat pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. PGASCOM Palembang.

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengertian Motivasi

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman, 2007: 73) menyebutkan bahwa Motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/"*feeling*" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tinggkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Sulaiman (2007:129), pengertian motivasi adalah "keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan tertentu". Motivasi adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan atau hasil tertentu.

Dari semua pengertian diatas dapat dikatan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu keinginan atau kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan suatu rangsangan atau dorongan timbulnya motivasi untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu.

### Pengertian Pengawasan

Menurut George R. Tery (2006:395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tidandakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwatugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian,2003:112).

### Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2014:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun , sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Wibowo (2014:44) Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

### Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.
2. Diduga Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.
3. Diduga Motivasi dan Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.

### 3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang penulis teliti adalah PT.PGASCOM Palembang. yang bergerak dibidang penyediaan layanan jaringan telekomunikasi. Yang beralamatkan Jln. Darmapala No. 20 Palembang.

Untuk mendapatkan informasi data yang lengkap penulis menggunakan beberapa teknik yang diperlukan diantaranya :

- a. Wawancara  
Merupakan pengambilan data yang dilakukan penulis dengan Tanya jawab langsung terhadap pihak PT. PGASCOM Palembang.
- b. Observasi  
Suatu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung yang dilakukan di PT. PGASCOM Palembang.
- c. Kuesioner  
Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan kuesioner langsung kepada Konsumen di PT. PGASCOM Palembang.

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya akan dapat disajikan metode analisis sebagai berikut :

#### 1. Pengujian Hipotesis

Sugiyono (2014:445) mengemukakan uji validitas yaitu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Priyatno (2014:64) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner.

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Priyatno (2014:148) menyatakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi ganda dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = (Kinerja)

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = (Motivasi)

$X_2$  = (Pengawasan)

### 3. Analisis Koefisien Korelasi

Sunyoto (2015:125) menyatakan bahwa analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat asosiasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui koefisien korelasi yang disimbolkan dengan huruf (r). Besarnya koefisien korelasi antara -1 sampai dengan 1.

### 4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Kuncuro 2011:108).

### 5. Uji T

Sunyoto (2014:152) menyatakan uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen ( $X_1$  Motivasi dan  $X_2$  Pengawasan) secara individu terhadap variabel dependen (Y) Kinerja.

### 6. Uji F

Menurut Kuncoro (2011:106) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PGASCOM berdiri sejak tahun 2008. PGASCOM merupakan anak perusahaan dari PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk yang bergerak dibidang penyediaan layanan jaringan telekomunikasi. Sebagai perusahaan *backbone provider*, PGASCOM mengoperasikan jaringan serat optik bagi industri telekomunikasi di Indonesia. PGASCOM mengelola jaringan serat optik milik PGN yang membentang sepanjang 1.300 km dari Singapura ke Batam, Jambi, Gresik, Prabumulih (jalur jaringan dari Bandar Lampung sampai ke Jakarta dan seterusnya merupakan pengembangan jaringan yang dibangun oleh PGASCOM sendiri).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dengan hasil sebagai berikut :

Tabel  
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Beta	T	Sig.	Keterangan
Konstanta	4,659	5,144	0,000	Signifikan
X <sub>1</sub>	0,040	7,336	0,009	Signifikan
X <sub>2</sub>	0,415	8,728	0,003	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,659 + 0,040 X_1 + 0,415 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 4,659 artinya jika motivasi (X<sub>1</sub>) dan pengawasan (X<sub>2</sub>) adalah 0, kinerja (Y) nilainya adalah 4,659
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,040 artinya jika Motivasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,040.
- Koefisien regresi variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,415 maka artinya jika Pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,415.

#### Analisis Koefisien Korelasi

Tabel  
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square
1	0,702	0,591

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa nilai r (koefisien Korelasi) sebesar 0,702 yang berarti bahwa variabel dependen dan independen dapat dikategorikan memiliki hubungan linier yang kuat.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel  
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,702	0,591

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,591 dari nilai  $R^2$ , yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 59,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji T

Tabel  
Hasil analisis Uji T

Model	T	Sig.	Keterangan
1	7,336	0,009	Signifikan
2	8,728	0,003	Signifikan

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan pengujian didapatkan bahwa Signifikansi  $< 0.05$ . dari tabel diatas didapatkan variabel motivasi  $0,009 < 0,05$ , maka pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $7,336 > 1,688$  maka berpengaruh secara signifikan. Dari tabel diatas didapatkan variabel pengawasan  $0,003 < 0,05$ , maka pengaruh pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $8,728 > 1,688$  maka berpengaruh secara signifikan.

### Uji F

Tabel  
Hasil analisis Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
1	6,660	0,006	Signifikan

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan Tabel di atas, untuk mengetahui uji F adalah dengan membandingkan besarnya angka  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Selain itu dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan alpha (0,05) yaitu signifikan  $< 0,05$ . Berdasarkan perhitungan uji F, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $6,660 > F_{tabel}$  sebesar 2,7942. Artinya ada pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F juga diperoleh angka signifikansi dalam penelitian sebesar  $0,006 < 0,05$ . Artinya ada pengaruh motivasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda diatas didapatkan nilai koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,40 sedangkan konstantanya sebesar 4,659. Maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda seperti berikut :

$$Y = 4,659 + 0,40X_1 + 0,415X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 4,659 artinya jika Motivasi ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) adalah 0, Kinerja Karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah 4,659. Koefisien regresi variabel Kualitas Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,40 artinya jika Motivasi mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,40. Koefisien regresi variabel Pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,415 maka artinya jika Pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,415.

korelasi setiap butir pertanyaan tentang motivasi lebih besar dari  $r$  tabel yang telah ditentukan dan dinyatakan semua butir pertanyaan tersebut valid. Dari nilai sig. semua butir pertanyaan juga  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan variabel motivasi pada penelitian ini valid.

Berdasarkan hasil uji SPSS.16 diketahui bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) mendapatkan  $t_{hitung}$  7,336 dengan nilai sig. 0,009, maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig.  $0,009 < 0,05$ . Sedangkan Pengawasan ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} = 8,728$  dengan probabilitas sebesar  $0,003 < 0,05$  artinya tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  dimana  $t_{tabel} = 1,688$  maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel pengawasan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), karena dengan perbandingan nilai sig.  $0,006 < 0,05$  nilai sig. tersebut lebih kecil dari standar eror yang telah ditentukan, maka dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 5. SIMPULAN

### Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini didapatkan hasil motivasi ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) adalah 0, kinerja ( $Y$ ) nilainya 4,659. Koefisien regresi variabel motivasi jika motivasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,040. Koefisien regresi variabel pengawasan maka artinya pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,415.
2. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa nilai  $r$  (koefisien korelasi) variabel motivasi dan pengawasan memiliki hubungan linier yang kuat dengan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis koefisien determinan pada penelitian ini motivasi dan pengawasan memberikan peranan terhadap kinerja serta memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis uji T didapatkan hasil motivasi dengan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengawasan ( $X_2$ ) dengan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh secara signifikan dari pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
5. Dari pengujian hipotesis uji F (simultan) terdapat nilai signifikan motivasi ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya motivasi ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Saran

Atas dasar temuan dari penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki sikap karyawan yang telah memperoleh jabatan baru yang ingin diakui oleh rekan kerja yang lain, sebaiknya karyawan tidak melakukan hal yang bertujuan untuk memamerkan jabatannya melainkan dengan menunjukkan kinerja yang baik di perusahaan



dengan demikian rekan kerja atau karyawan yang lain pun akan mengetahui bahwa karyawan tersebut pantas untuk di promosikan jabatannya.

2. Untuk perusahaan sebaiknya mengevaluasi ulang mengenai sistem pengawasan yang ada di lapangan seperti saat tim patrol melakukan pengawasan terhadap staff outsourcing ketika melakukan penanaman kabel serat optik. Karena dalam kondisi ini staff outsourcing sering kali melakukan kelalaian dalam bekerja sehingga sering terjadi keterlambatan dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.
3. Sebaiknya perusahaan memerhatikan berbagai kebutuhan dari setiap karyawannya karena bagi karyawan tujuan itu ada dua yaitu tujuan pribadi dan tujuan perusahaan. Jika tujuan pribadi telah terpenuhi maka otomatis karyawan akan maksimal dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai target akan tercapai.

## 6. REFERENSI

- [1] Intan. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten OKI*".
- [2] Sukarman. 2013. *Pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai guru penerima tunjangan sertifikasi di kecamatan gegesik kabupaten Cirebon*.
- [3] Firmasi. 2005. *Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi Sumatra selatan*.
- [4] Bacal, Robert. 2005 *Performance Management*. Jakarta: PT SUN.
- [5] George R.Terry. 2006. *Prinsip Manajemen*, terj. J. Smith D.F.M. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [6] Gomes Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [7] Hasibuan S.P. Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi ( Dasar Peningkatan Produktivitas )* , Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- [8] Idris. 2009. *Metodelogi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*. Citrabooks Indonesia. Jakarta.
- [9] Kuncoro. Mudrajad. 2011, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis & Ekonom*. Edisi ke-4. UPP STIM YKPN – Yogyakarta.
- [10] Harianja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Widiasarana.
- [11] Mc. Donald. Federick. *Educational Psychology*. San Fransisco : Wadsworth Publishing. Inc dalam Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- [12] Priyatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: ANDI.
- [13] Riduwan. 2003. *Dasar-Dasar Statistika*. Cetakan Ketiga. Bandung : Alfabeta.
- [14] Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( cetakan 15 )*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [15] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Alfabeta. Bandung.
- [16] Situmorang dan Juhir. 2001. *Pokok-pokok Pengawasan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- [17] Sulaiman. 2007. *Motivasi Kerja*. Puri Arsita Anam. Yogyakarta.
- [18] Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Pertama. Kencana Jakarta.
- [19] T. Hani Handoko. 2012. *Manajemen* Edisi 2. BPFE – Yogyakarta.
- [20] Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-4. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PGAS. COM PALEMBANG

Ice Agustina<sup>1)</sup>, Dr Hardiyansyah<sup>1)</sup>, Irwan Septayuda<sup>2)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

[iceagustina1994gmail.com](mailto:iceagustina1994gmail.com)<sup>1</sup>

[Hardiyansyah@maikbinadarma.ac.id](mailto:Hardiyansyah@maikbinadarma.ac.id)<sup>2</sup>

[irwanseptayuda@binadarma.ac.id](mailto:irwanseptayuda@binadarma.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to prove the effect of compensation and motivation to karyawan. Teknik performance data collection using primary data and sekunder. Populasi in this study were all employees at PT PGAS.COM PALEMBANG totaling 36 people. The sampling method using the saturated samples in a sample of 36 orang. Analisis set of data using multiple linear regression analysis. Based on the research results, it can be concluded that the compensation variable positive and significant effect on employee performance. This means that if the compensation decreases it will degrade the performance of employees. Then the motivation variable positive and significant effect on the performance of employees at PT. PGAS.COM Palembang and has the highest level of significance due to the compensation that is felt by the employees are more representative, indicating the initial assumption proved true author who considers that the provision of compensation to employees when done properly by the company, it will be able to improve performance employees.*

**Keywords:** *compensation and motivation on employee performance*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang berkerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan handal bagi PT.PGAS.COM sendiri, tentu ingin membentuk SDM yang benar-benar siap dan mampu untuk mengelola dan membantu memotivasi jalannya perusahaan sehingga dapat sukses dan ikut bersaing dengan perusahaan yang lain. PT.PGAS.COM merupakan usaha anak perusahaan PT. Perusahaan Gas Negara (PT.PGAS) menawarkan solusi telekomunikasi terpadu melalui layanan backbone berkapasitas besar dengan kualitas tinggi guna memenuhi kebutuhan telekomunikasi dalam negeri dan internasional tentunya dalam perusahaan itu memiliki masalah-masalah antara lain keterlambatan dalam membayar gaji dan bonus yang diberikan pada karyawan hal ini mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2009:110) motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

PT.PGAS.COM merupakan usaha anak perusahaan PT. Perusahaan Gas Negara (PT.PGAS) menawarkan solusi telekomunikasi terpadu melalui layanan backbone berkapasitas besar dengan kualitas tinggi guna memenuhi kebutuhan telekomunikasi dalam negeri dan internasional tentunya dalam perusahaan itu memiliki masalah-masalah antara lain keterlambatan dalam membayar gaji dan bonus yang diberikan pada karyawan hal ini mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2009:110) motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja

bawahan, agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain itu PT.PGAS.COM juga memiliki masalah-masalah yang terkait dengan motivasi hal ini terlihat dari kebiasaan karyawan, seperti terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dalam berpakaian dan masih ditemui adanya karyawan keluar kantor tanpa izin pimpinan bahkan untuk urusan yang tidak berhubungan sama sekali dengan tugasnya. Tentu saja hal ini dapat mengakibatkan pekerjaannya menjadi tidak efektif dan efisien. Oleh karna itu, adanya suatu sistem motivasi yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi.

### **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PGAS.COM Palembang”.**

#### **Perumusan Masalah**

Melihat masalah yang di hadapi PT. PGAS.COM Palembang dan berdasarkan uraian latar belakang diatas maka pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PGAS.COM Palembang

#### **Tujuan Penelitian**

Agar penelitian menjadi lebih terfokus , maka perlu di kemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PGAS.COM Palembang

## **2. KAJIAN LITERATUR**

### **Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

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 (Edy Sutrisno, 2009:3 )

### **Pengertian Kompensasi**

Edi Sutrisno (2002: 118) Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji.Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non finansial.Gaji adalah balas jasa yang di bayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang di sepakati membayarnya.Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.*Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (*finansial* atau *nonfinansial*).

Kompensasi di bedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi *finansial* berupa gaji, upah, dan upah insentif.
2. Kompensasi *nonfinansial* berupa kesejahteraan karyawan

## Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011 : 122) indikator kompensasi meliputi:

### A. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus di sesuaikan:

- Prestasi kerja  
Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- Jenis pekerjaan  
Kegiatan yang harus dilakukan orang untuk memenuhi kebutuhannya setiap hari manusia mempunyai kebutuhan pokok yang harus dipenuhi. Berbagai macam jenis pekerjaan yang ditakuni seseorang. Ada pekerjaan yang menghasilkan barang disebut produksi atau pekerjaan yang menghasilkan barang untuk memenuhi kebutuhan hidup.
- Tanggung jawab  
Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak sengaja.

Jadi asas keadilan bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya, Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitasi karyawan akan lebih baik.

### B. Asas Layak dan Wajar

Menurut Hasibuan (2011:122). Asas adil dan layak dapat diartikan sebagai berikut :

1. Keadilan  
Keadilan bukan berarti sama rasa sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output.
2. Kelayakan  
Pengertian layak ini berkaitan dengan standar hidup seperti kebutuhan pokok minimum sesuai dengan upah minimum dengan ketentuan perusahaan .

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasari upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

### Faktor-Faktor Yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Edi Sutrisno (2015 : 191) Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang menglingingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang halnya berdasarkan keinginan sepihak ( perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada tanggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu di pengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya :

#### 1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum ( KFM ) kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal dikota kecil.

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan menentukan dalam proses manajemen. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai produktivitas sebigian besar tergantung pada kemauan pegawai untuk bekerja. Oleh karna itu, pimpinan atau manajer harus berusaha agar bawahan yang dipimpnnya mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya.

### **Indikator Motivasi**

Menurut Ridwan (2002:66) bahwa motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Upah atau gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar hidup.
2. Pemberian insentef, yang dapat diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
3. Kompensasi, Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non finansial.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai dan Basri, (2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Akan tetapi pada prinsipnya mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu hasil yang diperlihatkan. Kinerja adalah proses seorang individu untuk mencapai tujuan yang relevan.

### **Indikator kinerja karyawan**

Menurut Robert L Marthis dan Jhon H.Jackson (2006:378) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas  
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas  
Kualitas adalah ketaatan atau prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Keandalan  
Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan survisi minimum.
4. Kehadiran  
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja
5. Kemampuan kerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya sebatas Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PGAS.COM Palembang Pembatasan ini dilakukan agar penelitian mendapatkan hasil yang tepat.

#### Variabel Penelitian

##### 1. Variabel Independen (Variabel bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2013:59). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ).

##### 6. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena dengan adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

**Operational Variabel**  
**Tabel Operasional Variabel**

Kompensasi ( $X_1$ )	Hasibuan (2001:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada pengusaha.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asas adil</li> <li>➤ Asas layak dan wajar</li> </ul> Menurut Hasibuan (2011 : 122)
Motivasi ( $X_2$ )	Saptoatmojo (2003:176) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Upah atau gaji yang layak</li> <li>➤ Pemberian insentif</li> <li>➤ Mempertahankan diri</li> <li>➤ Memenuhi kebutuhan rohani</li> <li>➤ Memenuhi kebutuhan partisipasi</li> </ul> Menurut ridwan (2002 : 66)
Kinerja Karyawan (Y)	Rivai dan Basri (2005:50) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kualitas</li> <li>➤ Kuantitas</li> <li>➤ Keandalan</li> <li>➤ Kehadiran</li> <li>➤ Kemampuan</li> </ul> Robert L Mathis dan john (2006:378)
Kompensasi ( $X_1$ )	Hasibuan (2001:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada pengusaha.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asas adil</li> <li>➤ Asas layak dan wajar</li> </ul> Menurut Hasibuan (2011 : 122)

#### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini diperlukan data yang cukup, agar dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan yaitu :

### 1. Data Primer

Yaitu data yang diambil secara langsung oleh peneliti dari objek yang diteliti, adapun metode yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut yaitu:

- D. Observasi
- E. Wawancara
- F. Kuesioner

### 3. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang sudah diolah atau disusun sedemikian rupa oleh pihak lain, yang berupa data atau dokumen, artikel maupun kerangka ilmiah yang dapat mendukung penelitian ini.

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian proposal ini adalah :

- **Deskriptif Kualitatif**

Menurut Sugiyono (2010 : 13) deskriptif kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat dan gambar

- **Deskriptif Kuantitatif**

Menurut Sugiyono (2010 : 14) deskriptif kuantitatif adalah metode analisis yang kemungkinan dapat dinyatakan dengan angka-angka.

### Teknik Analisis Data

#### Regresi Linear Berganda

Menurut Riduwan, Sunarto ( 2009 : 108 ) analisis regresi ganda adalah suatu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih ( $X_1$  kompensasi) ( $X_2$  Motivasi) dengan suatu variabel terikat ( $Y$  kinerja), persamaan regresi ganda dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja karyawan

$X_1$  =Kompensasi

$X_2$  =Motivasi

$a$  =Konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X_1, X_2, X_3 = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

#### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ( $r$ ) menurut Sugiyono (2011 : 182) analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui keeratan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Keterangan untuk kuesioner berdasarkan skala libert.

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu dijelaskan variabel independen.

### Uji t

Uji t test adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel independen terhadap dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut :

Uji t ini di lakukan dengan cara membandingkan antara 1 hitung dengan t tabel

- Bila t hitung < t tabel maka Ho di tolak, Ha diterima.
- Bila t hitung > t tabel maka Ho diterima, Ha gagal ditolak.

### Uji F

Uji F merupakan pengujian regresi secara bersama-sama dari variabel-variabel independen uji hipotesis serentak ini membandingkan antara nilai F dihitung dengan nilai F tabel pada tingkat keyakinan tertentu.

## 4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individu ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan.

Tabel 1 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square
1	<b>515</b>	<b>565</b>

Angka R adalah 0,515. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 56,5% bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dipengaruhi hanya sebesar 56,5% sedangkan sisanya 0,435% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti disiplin kerja, dan kompetensi sosial.

### Uji Analisis Data

#### Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 22,0 *For Windows*, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Output Regresi

variabel	Beta	T	Sig	Keterangan
(Constant)	1.657	2.410	.012	Signifikan
X1	.472	1.987	.005	Signifikan
X2	.578	6.223	.003	Signifikan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = 1.657

X1 = 0,472

X2 = 0,578

$$Y = 1,657 + 0,472X_1 + 0,578X_2$$



4. Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 1,657. Artinya jika kompensasi dan motivasi tidak terjadi penambahan atau peningkatan 1 (satu), maka variabel kompensasi dan motivasi yaitu 1,657
5. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,472 artinya jika variabel kompensasi mengalami penambahan atau pengurangan sebesar 1 (satu), maka kinerja karyawan meningkat atau menurun sebesar 0,472
6. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,578 artinya jika variabel pengawasan mengalami penambahan atau pengurangan sebesar 1 (satu), maka kinerja karyawan meningkat atau menurun sebesar 0,578.

### Uji T

Berdasarkan pengujian didapatkan bahwa Signifikansi  $>0.05$ . dari tabel diatas didapatkan variabel motivasi kerja  $0,003 < 0,05$ , maka pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $6,223 > 1,688$  maka berpengaruh secara signifikan. Dari tabel diatas didapatkan variabel motivasi  $0,003 < 0,05$ , maka pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $6,223 > 1,668$  maka berpengaruh secara signifikan.

### Uji F

Tabel 3 Output Uji F

Model	F	Sig	Keterangan
Regression	5.954	.003 <sup>a</sup>	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, untuk mengetahui uji F adalah dengan membandingkan besarnya angka  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Selain itu dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan  $\alpha$  (0,05) yaitu signifikan  $<0,05$ .

Pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel  $X_1$  (kompensasi) dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.0 *For Windows* didapatkan 12 butir pernyataan kuesioner 12 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari  $R_{tabel}$  0.30. Pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel  $X_2$  (motivasi) didapatkan 6 pernyataan Sedangkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Y (kinerja) didapatkan 10 pernyataan kuesioner 14 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari  $R_{tabel}$  0.30.

Uji realibilitas dilakukan berdasarkan tabel 4.10, 4.11 dan 4.12 uji realibilitas dinyatakan bahwa pernyataan variabel  $X_1, X_2$  dan variabel Y reliable setelah dihitung berulang-ulang dan didapatkan hasil yang sama dengan menggunakan SPSS 22.0 *For Windows*.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan jumlah sample 36 responden pada PT.PGASCOM Palembang didapatkan hasil dengan menggunakan SPSS 16.0 *For Windows* bahwa ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel model summary angka R sebesar 0,515 ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif. Nilai R square 0,565 artinya motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh sebesar 65,5% terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.

Menarik kesimpulan sebagai berikut :

6. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini didapatkan hasil kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) adalah 0, kinerja (Y) nilainya 1,657. Koefisien regresi variabel kompensasi jika kompensasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan

mengalami peningkatan sebesar 0,472. Koefisien regresi variabel motivasi maka artinya motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,578.

7. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa nilai r (koefisien korelasi) variabel kompensasi dan motivasi memiliki hubungan linier yang kuat dengan kinerja karyawan.
8. Berdasarkan analisis koefisien determinan pada penelitian ini kompensasi dan motivasi memberikan peranan terhadap kinerja serta memberikan pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan.
9. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis uji T didapatkan hasil kompensasi dengan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi ( $X_2$ ) dengan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh secara signifikan dari motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
10. Dari pengujian hipotesis uji F (simultan) terdapat nilai signifikan kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

## 6. REFERENSI

- [1] Edy Sutrisno 2014 *ciri-ciri individu* Jakarta: Kencana
- [2] Edi Sutrisno 2015 *Faktor-faktor yang mempengaruhi Besarnya Kompensasi*. Jakarta. Kencana
- [3] Hasibuan, 2002 *Kompensasi*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama
- [4] Kuncoro, Mudrajad, 2011, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Ke-4, UPP STIM YKPN- Yogyakarta
- [5] Notoadmodjo 2004 *beberapa tujuan dari kompensasi* Jakarta: Kencana
- [6] Rivai dan Basri, 2005 *Performance Appraisal sistem yang tepat untuk memiliki kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- [7] Robert L Marthis dan Jhon H. Jackson 2006 *Human Resouce management (manajemen sumber daya manusia)* Jakarta : Edisi 10. Salemba Empat
- [8] Prawirosentono 2002 *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE

## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WS2JB

Indah Permata Sari<sup>1)</sup>, Heri Yanto <sup>2)</sup>, Fitriasuri <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ekonomi, Universitas Bina Darma

<sup>1</sup>email: [indah.permatasari513@yahoo.com](mailto:indah.permatasari513@yahoo.com)

<sup>2</sup>email: [heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>email: [fitriasuri@binadarma.ac.id](mailto:fitriasuri@binadarma.ac.id)

### *Abstract*

This study aims to determine whether there is a training and work experience affect the performance of employees at PT PLN (Persero) WS2JB in this research were 35 respondents. The sampling technique using sampling jenuh, jenis quantitative research. The analytical tool used in this research is Multiple Linear Regression, while according to the results of the correlation coefficient showed a value of 0.654 means that between the variables of training and work experience have a strong relationship to employee perf This shows that there is significant influence between Training (X1) and Work Experience (X2) on the Performance (Y) simultaneously at PT PLN (Persero) WS2JB. As well as the R-square value of 0.604 means that these two variables have contributed 60.4% to the Employee Performance PT PLN (Persero) WS2JB. The results of this study indicate that training, work experience simultaneously or partially significant effect on employee performance.

**Keywords:** PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA, KINERJA

## 7. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam sehingga sumber daya manusia diharapkan untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan penting terhadap jalan dan kemajuannya suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dan juga sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja dengan penuh semangat agar potensi kinerjanya dapat meningkat

Kinerja karyawan pada perusahaan mengarah pada kemampuan dan cara kerja karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor kinerja terdiri internal dan eksternal yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan eksternal terjadi pada lingkungan sekitar karyawan. Nawawi (dalam Widodo, 2015:131) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Oemar Hamalik (dalam Widodo, 2015:81) pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterlampiran. Pengorganisasian suatu lingkungan belajar yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Hasibuan (2013:55), mengemukakan pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Karyawan yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Pengalaman kerja menunjukkan adanya kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) WS2JB ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) WS2JB ?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) WS2JB

## 1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat menjadi lebih fokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian adalah. “ **Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) WS2JB** “

## 1.3 Ruang lingkup pembahasan

Agar penulisan menjadi terarah dan sesuai dengan permasalahan yang ada maka penulisan membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) WS2JB.

## 8. KAJIAN LITERATUR

### 2.1 Pengertian Pelatihan

pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dikaitkan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya Rivai (2014:164).

### 2.2 Indikator pelatihan

Rivai (2014:173), mengemukakan ada beberapa indikator pelatihan antara lain :

a. Instruktur

Seseorang atau tim yang memberikan pelatihan pada peserta pelatihan serta menguasai metode dan materi pelatihan sehingga instruktur dapat menjelaskan materi kepada peserta pelatihan dengan baik. Karena pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan pelatihan harus benar-benar memiliki keahlian yang memadai sesuai dengan bidangnya dan kompeten. Dan pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk memberikan pelatihan.

b. Peserta

Seseorang atau sekelompok orang yang menerima pelatihan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya yang pengukurannya didasarkan pada kesesuaian peserta, kemampuan peserta dan minat peserta pelatihan.

c. Materi

Materi pelatihan merupakan bahan suatu pelajaran yang diberikan kepada peserta pelatihan yang harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, kebutuhan peserta dan tujuan pelatihan.

d. Metode

Metode pelatihan merupakan cara atau teknik pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan dimana metode ini harus sesuai dan lengkap dengan kebutuhan karyawan dan pemahaman karyawan.

e. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Selain itu juga tujuan pelatihan harus diberitahukan sebelumnya kepada para peserta pelatihan agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

### 2.3 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah di tempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Moekijat 2010).

### 2.4 Indikator-indikator Pengalaman Kerja

Foster (2001), mengemukakan ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja :

- a. Lama waktu atau masa kerja  
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterlampilan yang dimiliki  
Pengetahuan yang mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterlampilan yang mencakup pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan  
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### 2.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Rivai (2014:406), mengemukakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

### 2.6 Indikator-indikator Kinerja

Wibowo (2014:86), mengemukakan terdapat beberapa indikator kinerja yaitu :

1. Tujuan  
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif di cari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.
2. Standar  
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat ditentukan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan Balik  
Antara tujuan standar dan umpan balik bersifat saling terkait. 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. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana harusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat mengerjakan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

### 3 METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.PLN (PERSERO)WS2JB yang beralamat Jln.Kapten A.Rivai No.37 Palembang 30129

#### 3.2 Sumber Data

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri langsung dari objek yang diteliti. Objek penelitian adalah PT.PLN (PERSERO)WS2JB.

2 Data sekunder

Merupakan data yang bersifat mendukung data pokok yang diperoleh dari dokumen-dokumen,buku-buku dan tulisan ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### 3.3 Metode Pengumpulan data

1 Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia,proses kerja,gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono,2013:203).

2 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuisisioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono,2013:199)

### 3.4 Operasional Variabel

#### Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Pelatihan	Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Veithzal Rivai (2015:164)	Rivai (2014:173): 1.Instruktur 2.Peserta 3.Materi 4.Metode 5.Tujuan Pelatihan
Pengalaman kerja	Pengalaman kerja merupakan seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Menurut Hasibuan (2013:55)	Foster (2001): 1.Lama waktu atau masa kerja 2.Tingkatan pengetahuan dan keterlampilan yang dimiliki 3.penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Kinerja	Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Rivai (2014:406)	Wibowo(2014:86) : 1.Tujuan 2.Standar 3.Umpun Balik 4.Alat atau sarana 5.Kompetensi 6.Motif 7.Peluang

### 3.5 Populasi Penelitian

Sugiyono (2013:115), mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada PT.PLN (PERSERO)WS2JB sebanyak 35 orang karyawan.

### 3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan ( $X_1$ ), pengalaman kerja( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus :

**Keterangan :**

$Y$  = Kinerja

$$Y = a + b_{1x1} + b_{2x2}$$

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Pengalaman kerja

### 3.7 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu dijelaskan variabel independen (Priyatno,2010:66). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

### 3.8 Uji Validitas

Sugiyono (2013:455), mengemukakan validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

### 3.9 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2013:456), mengemukakan reliabilitas merupakan berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif) suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal *probability plot*.

#### Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai variabel yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas dan jika variasinya tidak sama atau berbeda disebut heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada sacttplor titik-titik hasil pengolahan data lewat program SPSS antara ZPERD (sumbu X=Y hasil prediksi) dan SRESID (sumbu Y-Y prediksi – Y rill) menyebar dibawah ataupun diatas titik orgin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

#### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi (Priyatno,2010)



### 3.11 Uji T

Priyatno (2010:68), mengemukakan uji T adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut :

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

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

### 3.12 Uji F

Uji F merupakan pengujian regresi secara bersama-sama dari variabel-variabel independen (Priyatno,2010:67). Uji hipotesis serentak ini membandingkan anantara nilai F dihitung dengan nilai F tabel pada tingkat keyakinan tertentu.

## 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Pelatihan)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Valid / Tidak Valid
X1.1	0.66	0,32	Valid
X1.2	0.49	0,32	Valid
X1.3	0.43	0,32	Valid
X1.4	0.46	0,32	Valid
X1.5	0.33	0,32	Valid
X1.6	0.61	0,32	Valid
X1.7	0.32	0,32	Valid
X1.8	0.37	0,32	Valid
X1.9	0.52	0,32	Valid
X1.10	0.34	0,32	Valid
X1.11	0.36	0,32	Valid
X1.12	0.35	0,32	Valid
X1.13	0.36	0,32	Valid
X1.14	0.32	0,32	Valid
X1.15	0.39	0,32	Valid

#### Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Pengalaman kerja)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Valid/ Tidak Valid
X2.1	0.40	0.32	Valid
X2.2	0.49	0.32	Valid
X2.3	0.35	0.32	Valid
X2.4	0.57	0.32	Valid

X2.5	0.56	0.32	Valid
X2.6	0.41	0.32	Valid
X2.7	0.33	0.32	Valid
X2.8	0.39	0.32	Valid
X2.9	0.47	0.32	Valid
X2.10	0.47	0.32	Valid

#### Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Butir Pernyataan	R tabel	R hitung	Valid / Tidak Valid
Y1	0.32	0.32	Valid
Y2	0.32	0.47	Valid
Y3	0.32	0.35	Valid
Y4	0.32	0.36	Valid
Y5	0.32	0.32	Valid
Y6	0.32	0.36	Valid
Y7	0.32	0.40	Valid
Y8	0.32	0.35	Valid
Y9	0.32	0.34	Valid
Y10	0.32	0.33	Valid
Y11	0.32	0.39	Valid
Y12	0.32	0.40	Valid
Y13	0.32	0.41	Valid
Y14	0.32	0.39	Valid
Y15	0.32	0.40	Valid
Y16	0.32	0.32	Valid
Y17	0.32	0.34	Valid
Y18	0.32	0.37	Valid
Y19	0.32	0.39	Valid
Y20	0.32	0.42	Valid

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Tabel reliabilitas

alpha	N of items
.707	15
.665	10
.723	20

#### 4.3 Uji Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows*, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.542	7.910		8.791	.000
	x1total	.147	.089	.273	3.651	.002
	x2total	.180	.136	.219	4.327	.003

a. Dependent Variable: ytotal

#### 4.4 Uji T

Untuk melihat pengaruh variabel bebas pelatihan dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan pengaruh individual tersebut dapat ditunjukkan dari nilai signifikan uji t. Jika nilai signifikan uji t < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

**Tabel**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.542	7.910		8.791	.000
	x1total	.147	.089	.273	3.651	.002
	x2total	.180	.136	.219	4.327	.003

a. Dependent Variable: ytotal

#### 4.5 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengalaman kerja.

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.229	2	14.115	7.291	.003 <sup>a</sup>
	Residual	197.314	32	6.166		
	Total	225.543	34			

a. Predictors: (Constant), x2total, x1total

b. Dependent Variable: ytotal

#### 4.6 Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis uji F menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (PERSERO)WS2JB. Nilai dari  $f$  hitung sebesar 7,291 sedangkan nilai  $f$  tabel sebesar 2,512. Artinya nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $7,291 > 2,512$  dengan signifikan  $0,003 < 0,05$  maka hipotesis yang dirumuskan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa “*Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ ) secara simultan pada PT.PLN (PERSERO) WS2JB*”. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain pelatihan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya pengalaman kerja baik namun tidak di dukung dengan motivasi, fasilitas yang memadai maka kinerja karyawan juga dapat kurang. Agar dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara positif.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan yang telah di buat oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN(PERSERO)WS2JB. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang secara sistematis dinyatakan dalam statistik

### 5.KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan tentang pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO)WS2JB, berdasarkan uraian dan pembahasan tersebut maka bab ini akan memberikan kesimpulan dan saran dari pembahasan sebelumnya.

#### 5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan karyawan PT.PLN (PERSERO) WS2JB termasuk dalam kategori baik, bahkan untuk pernyataan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja termasuk dalam kategori sangat baik. Dan untuk fasilitas yang diberikan dalam pelaksanaan pelatihan dalam kategori baik.
2. Rata-rata karyawan bagian administrasi/umum ini sebagian besar bekerja pada PT.PLN (PERSERO)WS2JB ini memperoleh pengalaman dari PT.PLN. Dan juga termasuk dalam kategori sangat baik. Dalam variabel  $X_2$  (Pengalaman kerja) pada butir pernyataan ke-6 dinyatakan masih kurang baik
3. Dari pengujian hasil pengujian hipotesis uji t terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan ( $x_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial yaitu nilai  $t_{hitung}$  3,651  $>$   $t_{tabel}$  1,694 dengan signifikan  $0,002 < 0,05$ . Sedangkan Pengalaman Kerja ( $x_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu nilai  $t_{hitung}$  4,327  $>$   $t_{tabel}$  1,694 dengan signifikan  $0,03 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Serta memiliki nilai R square 0,604 artinya kedua variabel ini memiliki kontribusi sebesar 60,4 terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (PERSERO)WS2JB
4. Untuk hasil uji F menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (PERSERO)WS2JB. Yaitu dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $7,291 > 2,512$ ), yang berarti  $H_0$  ditolak.

#### 5.2 Saran

Atas dasar temuan dari penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. PT.PLN (PERSERO)WS2JB hendaknya mempertahankan dan meningkatkan lagi program pelatihan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dan juga pelatih menciptakan suasana

yang nyaman serta menarik perhatian peserta dengan cara memberikan game agar bisa lebih meningkatkan semangat serta antusias peserta selama pelatihan. Dilihat dari pernyataan ke-10 yaitu "*pelatih mampu menarik perhatian peserta selama mengikuti pelatihan yang dilaksanakan*". Hal ini menunjukkan bahwa apabila pelatih mampu menarik perhatian serta menciptakan suasana yang nyaman dengan begitu peserta dapat mengikuti pelatihan dengan baik dan mendapatkan materi serta pembelajaran yang akhirnya bisa meningkatkan kinerja yang baik pula.

2. Pertahankan memiliki karyawan yang mempunyai pengalaman kerja dengan adanya pengalaman kerja karyawan mampu membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi masalah yang dihadapinya dalam bekerja.
3. Menurut hasil dari penelitian yang telah dilakukan terdapat suatu model dimana pelatihan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dilihat dari variabel kinerja dipengaruhi 2 variabel tersebut (Pelatihan dan Pengalaman Kerja). Hal ini dibuktikan dengan nilai R square sebesar 39,6% yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain. Maka dari itu faktor lain juga harus menjadi perhatian guna meningkatkan kinerja karyawan PT.PLN (PERSERO)WS2JB di masa yang akan datang.
4. Menurut dari hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat suatu model dimana Pelatihan dan Pengalaman Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diliat dari variabel kinerja dipengaruhi oleh 2 variabel tersebut (Pelatihan dan Pengalaman Kerja). Hal ini dibuktikan dengan nilai R square sebesar 60,4% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain. Maka dari itu faktor lain juga harus menjadi perhatian guna meningkatkan Kinerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) WS2JB dimasa yang akan datang.
5. Penulis memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk bisa memilih faktor lain yang berpengaruh. Seperti misalnya Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan.
6. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lagi pelatihan agar dapat lebih meningkatkan kinerja dan demi meningkatkan kepuasan pelanggan. Seperti pelatihan peyeimbangan beban dan perencanaan jaringan distribusi serta pelatihan yang lain nya.

## ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA (PUSRI) PALEMBANG

Jon Heri Jaya<sup>1)</sup>, Hardiyansyah<sup>2)</sup>, Gagan Ganjar Resmi<sup>3)</sup>.

<sup>1,2,3</sup>Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>[Jonherijaya@gmail.com](mailto:Jonherijaya@gmail.com)

<sup>2</sup>[Hardiyansyah@mail.binadarma.ac.id](mailto:Hardiyansyah@mail.binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>[Gagan@binadarma.ac.id](mailto:Gagan@binadarma.ac.id)

### *Abstract*

*Research was conducted on PT.Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang which is a company engaged in the production, distribution and marketing of urea and ammonia. The ratio used is a financial ratio that is an activity comparing the numbers exist. The purpose of this study was to investigate and analyze financial performance using ratios of liquidity, profitability, solvency and activity. The sample used is purposive sampling, the type of data that is secondary to use descriptive research and quantitative methods. Results of research conducted that the current ratio liquidity ratio liquidity ratio, quick ratio while unlikuid. On the profitability ratio for five years already liquid. On a solvency ratio for five years already liquid. The ratio of activity for five years already liquid.*

**Keywords:** *Financial Performance, Financial Ratios*

### 1. PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi sekarang ini, persaingan dunia usaha semakin meningkat, perusahaan baik milik swasta maupun milik BUMD dan BUMN di tuntuk untuk melakukan kegiatannya secara efektif dan efisien, tujuannya yaitu untuk mendapatkan profitabilitas semaksimal mungkin. Apabila perusahaan tidak mampu untuk berpartisipasi dan bersaing dengan kondisi ekonomi sekarang ini, maka manajemen perusahaan tersebut membuka peluang untuk menutup kegiatan operasional perusahaan. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) yang merupakan anak perusahaan dari PT. Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC) (Persero) dan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) penghasil pupuk urea pertama di Sumatera Selatan. Perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pupuk nasional, berdiri pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, memulai operasional usahanya dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya. Sejarah panjang Pusri sebagai pelopor produsen pupuk nasional selama lebih dari 50 tahun telah membuktikan kemampuan dan komitmennya dalam melaksanakan tugas penting yang diberikan oleh pemerintah.

PT. Pusri Palembang juga mengemban tugas dalam melaksanakan usaha perdagangan, pemberian jasa dan usaha lain yang berkaitan dengan industri pupuk. Pusri bertanggung jawab dalam melaksanakan distribusi dan pemasaran pupuk bersubsidi kepada petani sebagai bentuk pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO) untuk mendukung program pangan nasional dengan memprioritaskan produksi dan pendistribusian pupuk bagi petani di seluruh wilayah Indonesia.

Penjualan pupuk urea non subsidi sebagai pemenuhan kebutuhan pupuk sektor perkebunan, industri maupun ekspor menjadi bagian kegiatan perusahaan yang lainnya diluar tanggung jawab pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO).

Data penjualan pupuk PT.Pusri Palembang sebagai berikut :

TONASE PENJUALAN PUPUK Tonnage of Fertilizer Sales				
	2014	2013	2012	
Domestik - Subsidi		Domestic - Subsidized		
- Urea	1,290,171	1,274,604	1,324,084	Urea
- Pupuk Eks Produsen Lain	56,014	12,418	-	Fertilizer from Other producers
- Organik	372	670	2,961	Organic
<b>Jumlah Penjualan Domestik Subsidi</b>	<b>1,346,557</b>	<b>1,287,692</b>	<b>1,327,045</b>	Total sales of subsidized domestic
Domestik - Non Subsidi		Domestic - non subsidized		
Urea				
Kebun	481,102	464,983	419,349	For plantations
Industri	180,970	141,543	118,255	For industries
Non Urea	3,386	3,368	233	Non Urea
<b>Jumlah Penjualan Domestik Non Subsidi</b>	<b>665,458</b>	<b>609,894</b>	<b>537,837</b>	Total sales of non subsidized domestic

Sumber : Laporan keuangan PT.Pusri 2014.

Dengan penjualan yang selalu meningkat setiap tahunnya, PT.Pusri Palembang mampu untuk menghasilkan laba yang lebih besar dibandingkan dengan penggunaan laba. Apabila perusahaan menggunakan laba yang lebih besar dibandingkan menghasilkan laba maka perusahaan tersebut mengalami kesulitan keuangan (*financial distress*). Kesulitan keuangan jika tidak ditangani dengan baik oleh manajemen perusahaan, dapat memaksa pemilik untuk menambah setoran dana kedalam perusahaan atau merelakan pemilik untuk menutup perusahaannya. Melalui manajemen yang baik diharapkan perusahaan mampu untuk selalu meningkatkan kinerja keuangannya dalam setiap kondisi ekonomi.

Ranking PT.Pusri Palembang di BUMN dari 119 Perusahaan dalam kinerja keuangan.

NO	TAHUN	RANKING	LABA
1.	2014	9	Rp.24.250.000.000.000,00
2.	2013	7	Rp.32.724.000.000.000,00
3.	2012	8	Rp.19.200.000.000.000,00
4.	2011	8	Rp.15.0800.000.000.000,00
5.	2010	9	Rp.1.450.000.000.000,00

Sumber : Berbagai media online 2010-2014

Ranking PT.Pusri Palembang merosot pada tahun 2014 dikarenakan ada faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti :

1. Naiknya nilai mata uang Dolar Amerika Serikat terhadap Rupiah.
2. Ketidakpastian semakin besar akibat perubahan iklim
3. Usia pabrik yang semakin tua sehingga mengganggu operasional pabrik.

Sumber : Departemen manajemen resiko PT.Pusri Palembang

Dengan tonase penjualan pupuk yang selalu meningkat, PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan dan memperbaiki ranking perusahaan di dalam daftar Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Kinerja keuangan ialah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya . (Mulyadi 2007:2).

Untuk menungukur bagus tidaknya kinerja suatu perusahaan, umumnya dilakukan penilaian terhadap kinerja keuangan dengan menggunakan rasio-rasio keuangan. Karena rasio-rasio keuangan dinilai efektif dan efisien dalam menganalisis laporan keuangan suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul “ **Analisis Kinerja Keuangan PT.Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Palembang**”.

## **2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengertian Kinerja Keuangan**

Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar (Fami 2012).

Kinerja keuangan merupakan proses pengkajian secara kritis terhadap keuangan perusahaan yang *review* data, menghitung, mengukur, menginterpretasi dan memberi solusi terhadap keuangan perusahaan pada periode tertentu (Ektiyanari 2009).

Kinerja keuangan adalah analisis keuangan yang pada dasarnya dilakukan untuk melakukan evaluasi kinerja dimasa yang lalu dengan melakukan berbagai analisis, sehingga diperoleh posisi keuangan perusahaan yang mewakili realitas perusahaan dan potensi-potensi yang kinerjanya akan berlanjut. ( Lasmana dan Surjana, 2003)

Kinerja keuangan yakni penentuan ukuran - ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menghasilkan laba (Menurut Sucipto 2003).

### **Pengertian Rasio Keuangan**

Rasio Keuangan atau Financial Ratio merupakan alat analisis keuangan perusahaan untuk menilai kinerja suatu perusahaan berdasarkan perbandingan data keuangan yang terdapat pada pos laporan keuangan (neraca, laporan laba/rugi, laporan aliran kas) (Wikipedia).

Menurut Harahap (2002: 298), memberikan batasan sebagai berikut: “Rasio keuangan adalah angka yang diperoleh dari hasil perbandingan dari satu pos laporan keuangan dengan pos lainnya yang mempunyai hubungan yang relevan dan signifikan (berarti)”.

Menurut Roos, Westerfield dan Jordan (2004:78) rasio keuangan adalah hubungan yang di hitung dan informasi keuangan suatu perusahaan dan digunakan untuk tujuan perbandingan.

Kinerja keuangan merupakan kondisi yang mencerminkan keadaan keuangan suatu perusahaan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang ditetapkan (Sawir 2005:1).

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT.Pupuk sriwidjaja (Pusri) Palembang yang terletak di Jl. Mayor Zen, Palembang 30118 – Indonesia. Penelitian ini dilakukan dari tanggal 15 Desember 2015 sampai 31 Desember 2015.



### Sumber Data

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data sekunder. Data-data yang diperlukan yaitu : laporan keuangan PT.Pusri Palembang Tahun 2010-2014 yang meliputi neraca, laporan rugi-laba dan catatan atas laporan keuangan.

### Definisi Operasional

#### 1. Rasio Likuiditas

Fred Weston dikutip dari Kasmir (2008:129): menyebutkan bahwa rasio likuiditas (liquidity ratio) merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban (utang) jangka pendek.

Jenis-jenis rasio likuiditas, yaitu :

- Rasio lancar (*current ratio*)

$$\frac{\text{aktiva lancar}}{\text{Kewajiban lancar}} \times 100\%$$

- Rasio cepat (*quick ratio*)

$$\frac{\text{Kas bank} + \text{investasi sementara} + \text{surat berharga}}{\text{Kewajiban Lancar}} \times 100$$

#### 2. Rasio Profitabilitas

Syafri (2008).berpendapat Rasio profitabilitas adalah rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan didalam mendapat kalaba melalui semua kemampuan dan juga sumber yang ada seperti kegiatan penjualan, kas, modal, jumlah karyawan, jumlah cabang dan lain-lain

Jenis-jenis rasio profitabilitas, yaitu :

- Pengembalian atas total aktiva

$$= \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aktiva}} \times 100$$

- Pengembalian atas ekuitas saham biasa

$$= \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Ekuitas Saham Biasa}} \times 100$$

#### 3. Rasio Solvabilitas

Munawir, (2004:32), “solvabilitas, adalah menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikwidasi, baik kewajiban keuangan jangka pendek maupun jangka panjang”.

Jenis-jenis rasio solvabilitas, yaitu :

- Rasio utang (*debt ratio*)

$$= \frac{\text{Total Utang}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

- *Total Debt To Equity Ratio*

$$= \frac{\text{Total utang}}{\text{modal sendiri}} \times 100\%$$

#### 4. Rasio Aktivitas

Munawir (2002) “Rasio Aktivitas yaitu rasio untuk menilai kemampuan perusahaan dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari atau kemampuan perusahaan dalam penjualan, penagihan piutang maupun pemanfaatan aktiva yang dimiliki” .

Jenis-jenis rasio aktivitas, yaitu :

- Perputaran Total Asset (*Total assets turn over*)

$$= \frac{\text{penjualan}}{\text{total aktiva}} \times 100\%$$

- Perputaran Modal Kerja (*Working Capital Turn Over*)

$$= \frac{\text{penjualan}}{\text{modal kerja bersih}} \times 100\%$$

- Perputaran Persediaan (*Inventory Turn Over*)

$$= \frac{\text{penjualan}}{\text{persediaan}} \times 100\%$$

- *Average Collection Period Ratio*

$$= \frac{\text{piutang} \times 365}{\text{penjualan}} \times 100\%$$

- Perputaran Piutang (*receivable Turn Over*)

$$= \frac{\text{penjualan}}{\text{piutang rata - rata}} \times 100$$

#### Metode Pengumpulan Data

##### a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk mendukung dan mencari kebenaran dalam menentukan fenomena penulisan pendahuluan

##### b. Observasi

Observasi yaitu pengamatan langsung mengenai objek yang akan diteliti pada perusahaan yang terkait dengan keadaan yang sesungguhnya. Observasi digunakan untuk menemukan fenomena dan melakukan pencatatan.

##### c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara menyelidiki sumber-sumber dokumen yang terjadi di masa yang lampau maupun masa yang akan mendatang. Metode ini digunakan untuk mencatat semua data-data yang berupa buku petunjuk atau laporan yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

d. Penelitian Kepustakaan (*Library research*) Penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data data yang bersumber pada literatur-literatur, catatan kuliah dan bacaan lainnya.

#### Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data yang sudah ada, peneliti melakukan tahap-tahap teknis analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengukur kinerja keuangan perusahaan dengan menggunakan rasio keuangan pada tahun 2010-2014. Dimana rasio-rasio yang digunakan antara lain : rasio likuiditas, rasio profitabilitas, rasio solvabilitas, dan rasio aktivitas.
2. Menghitung rasio keuangan PT.Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang tahun 2010-2014.

- Melakukan analisis kinerja keuangan perusahaan secara menyeluruh dari perhitungan analisis rasio keuangan tahun 2010-2014.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Rasio Likuiditas

Rasio	Tahun					Rata-rata perusahaan	Standar Industri PT.Pusri	Kategori perusahaan
	2010	2011	2012	2013	2014			
<i>Current Ratio</i>	3,23	5,83	5,86	4,34	1,74	4,2	4,04	<i>Likuid</i>
<i>Quick Ratio</i>	1,03	4,21	3,77	1,63	0,17	2,16	2,80	<i>Unlikuid</i>

Sumber : Hasil Olahan peneliti

Rasio likuiditas diatas, terlihat bahwa *current ratio* yaitu rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek atau utang yang segera jatuh tempo (Kasmir 2014) pada tahun 2014 dibawah standar yang ditetapkan yaitu hanya 1,74 dari standar industri 4,04.

Hasil analisis *current ratio* terdapat beberapa faktor yang menyebabkan turunnya *current ratio* pada tahun 2014 dari tahun 2013, yaitu meningkatnya jumlah pinjaman dalam negeri, tahun 2013 hanya Rp.1.411.489.200,- menjadi tahun 2014 Rp.4.121.877.204,-, selain itu secara keseluruhan meningkatnya juga liabilitas perusahaan dalam jangka pendek dari tahun 2013 yang hanya Rp.1.903.594.120,- menjadi 2014 Rp. 3.227.114.231,-. Begitu juga dengan liabilitas jangka panjang, tahun 2013 Rp.1.690.476.917,- pada tahun 2014 menjadi Rp. 5.412.106.449,-.

Pada tahun 2014 juga liabilitas baik jangka pendek maupun jangka panjang melebihi anggaran PT.Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang yang hanya liabilitas jangka pendek :Rp.2.866.510.553,-, dan liabilitas jangka panjang Rp.4.782.175.441,-.

Secara keseluruhan rata-rata perusahaan yaitu 4,2 dari standar industri 4,04 artinya kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendeknya baik yang akan jatuh tempo dari tahun 2010 sampai dengan 2014 sudah baik/ *likuid*.

Sedangkan *quick ratio* yaitu menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi dan membayar kewajiban atau hutang lancar ( hutang jangka pendek) dengan aktiva lancar yang paling likuid tanpa memperhitungkan persediaan (*Inventory*). Artinya nilai persediaan diabaikan dengan cara dikurangi dari nilai total aktiva lancar, hal ini dilakukan karena persediaan dianggap memerlukan waktu relatif lebih lama untuk diuangkan. analisis *quick ratio* tahun 2014 PT.Pupuk Swidijaja (Pusri) Palembang hanya mencapai 0,17 dari standar industri 2,80.

Hasil analisis menurunnya *quick ratio* dari tahun 2013 ke 2014 yang mencapai 1,46 disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu : menurunnya jumlah kas dan setara kas, pada tahun 2013 mencapai Rp.2.217.715.463,-, sedangkan pada tahun 2014 hanya mencapai Rp.564.505.249,- artinya menurun Rp.1.653.210.214,-, selain itu meningkatnya jumlah kewajiban lancar tidak diiringi oleh kas dan setara kas PT.Pusri Palembang pada tahun 2014 sehingga membuat perusahaan berada dalam kategori kurang baik/*unlikuid*

Sedangkan rata-rata perusahaan PT.Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang yaitu 2,16 dengan standar industri 2,80. Artinya kemampuan perusahaan membayar kewajiban lancarnya dengan menggunakan aktiva lancarnya dari tahun 2010-2014 berada dalam kategori *unlikuid*.

**b. Rasio Profitabilitas**

Rasio	Tahun					Rata-rata perusahaan	Standar Industri PT.Pusri	Kategori perusahaan
	2010	2011	2012	2013	2014			
Pengembalian atas ekuitas (ROE)	36,32%	18,97%	18,61%	10,25%	3,50%	17,53%	5,00%	<i>likuid</i>
Pengembalian atas ekuitas saham biasa	46,12%	24,20%	24,61%	15,68%	9,36%	23,99%	3,00%	<i>likuid</i>

Sumber : Hasil olahan peneliti

*Return on equity* ( pengembalian atas total ekuitas) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan dari modal sendiri untuk menghasilkan prefen (wordpress.com). *return on equity* PT.Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang pada tahun 2014 menurun dari 2013 mencapai 6,75%.

Hasil analisis menurunnya *return on equity* (ROE) disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu : menurunnya kemampuan menghasilkan laba, tahun 2013 mencapai Rp.936.047.006,- sedangkan tahun 2014 hanya mencapai Rp.483.512.407,-, selain itu meningkatnya total aktiva pada tahun 2013 Rp.9.130.079.642 tahun 2014 Rp.13.804.199.467 tidak didukung oleh kemampuan perusahaan menghasilkan laba. Sehingga pada tahun 2014 *retun on equity* (ROE) perusahaan dibawah standar industri yang ditetapkan dan menyebabkan perusahaan dikategorikan *unlikuid*.

Hasil analisis rata-rata perusahaan PT.Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang dari tahun 2010-2014 mencapai 17,53% melebihi standar industri yang ditetapkan yaitu 5,00%. Artinya kemampuan perusahaan menghasilkan laba dalam menggunakan modal sendiri dikategorikan *Likuid*.

Sedangkan rasio pengembalian atas ekuitas saham biasa digunakan untuk menganalisis ekuitas pemegang saham dalam mengevaluasi profitabilitas dan solvensi jangka panjang perusahaan. Rasio ini menunjukkan seberapa banyak dollar laba bersih yang diperoleh dari setiap dollar yang diinvestasikan oleh pemiliknya, (wordpress.com).

Hasil analisis pengembalian atas ekuitas saham biasa pada tahun 2014 mencapai 9,36% melebihi standar industri yang telah ditetapkan yaitu 3,00. Sedangkan kemampuan menghasilkan laba bersih dari 2013 yaitu 15,68% menurun menjadi 9,36% atau menurun 6,32%.

Hasil analisis menurunnya pengembalian atas ekuitas saham biasa dari tahun 2013 sampai 2014 disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Menurunnya cadangan pembagian laba, pada tahun 2013 mencapai Rp.738.574.151,- sedangkan 2014 hanya Rp.430.209.270,- menurun Rp.308.364.881,-.
2. Tidak ada modal yang disetor untuk tahun 2014, sedangkan tahun 2013 mencapai Rp.404.668.063,-.
3. Menurunnya ekuitas saham biasa, pada tahun 2013 mencapai Rp.5.969.163.399,-, sedangkan tahun 2014 hanya mencapai Rp.5.164.978.783,-.

Hasil analisis rata-rata perusahaan PT.Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang selama 5 tahun (2013-2014), yaitu : 23,99% jauh melebihi standar industri yang telah ditetapkan yaitu 3,00%. Jadi selama lima periode PT.Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang berada dalam kondisi *likuid*.

### C. Rasio Solvabilitas

Rasio	Tahun					Rata-rata perusahaan	Standar Industri PT.Pusri	Kategori perusahaan
	2010	2011	2012	2013	2014			
<i>Total debt to assets Ratio</i>	18:82	17:83	20:80	25:75	38:62	22:76	35:65	<i>likuid</i>
<i>Total debt to equity ratio</i>	21:79	22:78	24:76	34:66	63:37	32:67	57:43	<i>Likuid</i>

Sumber : Hasil olahan peneliti

Pada rasio solvabilitas, investor dapat melihat besarnya hutang pada aset perusahaan dan besarnya biaya bunga yang diperoleh oleh perusahaan. *Debt ratio* menunjukkan seberapa besar pendanaan perusahaan yang dibiayai oleh hutang dibandingkan dengan total aktiva yang dimiliki oleh perusahaan. Semakin besar rasionya, maka semakin besar utang yang dimiliki oleh perusahaan, artinya semakin besar kewajiban perusahaan yang harus dipenuhi kepada pihak lain.

Hasil analisis *debt ratio* PT.Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang pada tahun 2014 melebihi standar industri yang ditetapkan yaitu tahun 2014 38:62 dengan standar industri 35,65. Artinya perusahaan pada tahun 2014 mengalami *unlikuid*. Selain itu *meningkatnya debt ratio* dari tahun 2013 yaitu 25:72 ke 2014 38:62 menunjukkan semakin besarnya utang yang dimiliki oleh perusahaan. Meningkatnya *debt ratio* dari tahun 2013 ke 2014 disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu :

1. Meningkatnya pinjaman dalam negeri, pada tahun 2013 hanya Rp.1.411.489.200,-, 2014 mencapai Rp.4.121.877.204,-.
2. Meningkatnya hutang retensi, tahun 2013 hanya Rp.151.987.133,-, sedangkan tahun 2014 mencapai Rp.547.870.265,-.
3. Secara umum meningkatnya total hutang perusahaan, dimana tahun 2013 hanya Rp.3.043.916.243,-, sedangkan tahun 2014 mencapai Rp.8.639.220.680. meningkat Rp.5.595.304.437,-.

Hasil analisis rata-rata *debt ratio* PT.Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang selama 5 tahun (2010-2014) yaitu 22:76 dibawah standar industri yaitu 35:65. Artinya hutang perusahaan masih dibawah batas yang ditentukan sehingga kemampuan perusahaan untuk membayar total kewajibannya baik/*likud*.

Sedangkan *total debt to equity ratio* yang digunakan untuk mengukur seberapa besar perusahaan dibiayai oleh pihak dikreditur dibandingkan dengan equity, semakin tinggi nilai persentase rasio solvabilitas maka akan semakin buruk kemampuan perusahaan untuk membayar kewajiban jangka panjangnya.

Analisis *total debt to equity ratio* pada tahun 2014 PT.Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang melebihi standar industri yang telah ditetapkan yaitu tahun 2014 63:37, sedangkan standar industri 57:43. Selain itu pada tahun 2014 juga mengalami peningkatan dari tahun 2013, dimana tahun 2013 hanya 34:66 sedangkan tahun 2014 mencapai 63:37.

Hasil analisis *debt to equity ratio* bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seperti menurunnya modal perusahaan, pada tahun 2013 mencapai Rp.5.969.163.399,-, sedangkan tahun 2014 menurun menjadi Rp.5.164.978.783,-. Sehingga pada tahun 2014 perusahaan dikategorikan *unlikuid*.

Hasil analisis *debt to equity ratio* rata-rata perusahaan PT.Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang selama 5 tahun (2010-2014) mencapai 32:67 dibawah standar industri 57:43. Artinya kemampuan perusahaan membayar kewajiban dalam jangka panjang dikategorikan wajar/*likuid*.

#### D. Rasio Aktivitas

Rasio	Tahun					Rata-rata perusahaan	Standar Industri PT.Pusri	Kategori perusahaan
	2010	2011	2012	2013	2014			
<i>Average collection period ratio</i>	11 Hari	12 Hari	13 Hari	9 Hari	8 Hari	35 Hari	5 Hari	<i>Likuid</i>
<i>Inventory turn over</i>	4 Hari	5 Hari	3 Hari	5 Hari	9 Hari	5 Hari	2,26 Kali	<i>Likuid</i>
<i>Receivable turn over</i>	5,86 Hari	2,27 Hari	2,89 Hari	1,34 Hari	1,02 Hari	13 Hari	1,55 Hari	<i>Likuid</i>

Sumber : Hasil olahan peneliti

Pada rasio aktivitas ini, kondisi perusahaan dalam dilihat pada *average collection period ratio*, *inventory turn over*, *receivable turn over*. Semakin tinggi nilai persentase rasio aktivitas ini, maka akan semakin baik.

*Average collection period ratio* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur berapa lama waktu yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam menerima tagihan dari konsumen (www.kembar.pro). Hasil dari analisis rata-rata perusahaan 35 Hari melebihi standar industri yang hanya 5 hari. Dalam *Average collection period ratio* perusahaan dikategorikan *likuid*, karena tingginya nilai rasio ini.

Sedangkan *inventory turn over* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi pengelolaan perputaran persediaan yang dimiliki terhadap penjualan, semakin tinggi rasio ini maka akan semakin baik dan menunjukkan pengelolaan persediaan yang efisien (www.kembar.pro) . Hasil analisis *inventory turn over* selama lima tahun (2010 s.d 2014) melewati standar industri yang telah ditetapkan yaitu 2,26 hari. Untuk *inventory* tertinggi yaitu tahun 2014 yaitu selama 9 hari, ini menunjukkan kondisi perusahaan dalam kondisi baik/*likuid*.

*Receivable turn over* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur tingkat perputaran piutang dengan membagi nilai penjualan kredit terhadap piutang rata-rata, semakin tinggi rasio ini akan semakin baik dan menunjukan modal kerja yang ditanamkan dalam piutang rendah (www.kembar.pro). Hasil analisis *receivable turn over* yaitu pada tahun 2014 dibawah standar industri yang telah ditetapkan yaitu 2014: 1,02 hari dengan standar industri 1,55 hari, ini menunjukkan bahwa moda kerja yang ditanamkan dalam piutang cukup tinggi, dan kondisi perusahaan pada tahun 2014 kurang baik/*unlikuid*.

Hasil analisis *receivable turn over* yaitu meningkatnya jumlah piutang rata-rata, dimana pada tahun 2013 hanya mencapai Rp.4.427.037.271,- pada tahun 2014 menjadi Rp.7.927.071.918,-. Selain itu meningkatnya piutang rata-rata tidak disertai dengan penjualan. Tahun 2014 hanya Rp.8.109.882.041,-.

Berikut data-data piutang rata-rata PT.Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang

1. Tahun 2014 Rp.7.927.071.918,-.
2. Tahun 2013 Rp.4.427,037.271,-.
3. Tahun 2012 Rp.2.044.440.753,-.
4. Tahun 2011 Rp.2.961.966.012,-.
5. Tahun 2010 Rp.1.070.634.251,-.

## 5. SIMPULAN

### Kesimpulan

1. Pada rasio likuiditas, tahun 2014 baik *current ratio* maupun *quick ratio* dibawah standar industri yang ditetapkan, karena meningkatnya jumlah pinjaman dalam negeri dan secara keseluruhan meningkatnya liabilitas perusahaan dalam jangka pendek. Secara rata-rata perusahaan selama lima tahun (2010-2014) *currernt ratio* dikategorikan likuid karena diatas standar industri yang ditetapkan, sedangkan *quick ratio* dikategorikan unlikuid, karena rata-rata perusahaan dibawah standar industri yang ditetapkan.

Rata-rata rasio profitabilitas selama lima tahun (2010-2014) dikategorikan likuid. Artinya kemampuan perusahaan menghasilkan laba sudah likuid. Untuk tahun 2014 pengembalian atas ekuitas (ROE) belum likuid, karena berada dibawah standar industri yang ditetapkan. Hasil analisis, menurunnya kemampuan menghasilkan laba. Dikarenakan menurunnya kemampuan menghasilkan laba, selain itu meningkatnya total aktiva tidak didukung oleh laba perusahaan.

2. Rata-rata rasio solvabilitas selama lima tahun (2010-2014) dikategorikan likuid. artinya kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendek dan jangka panjang sudah baik. Untuk tahun 2014 rasio solvabilitas dikategorikan unlikuid, karena berada diatas standar industri yang ditetapkan. hasil analisis peneliti yaitu meningkatnya pinjaman dalam negeri, meningkatnya hutang retensi, dan secara umum meningkatnya total hutang perusahaan.

### Saran

1. Sebaiknya perusahaan memperhatikan aset jangka pendeknya dan merendahkan hutang jangka pendek perusahaan yang telah jatuh tempo dengan cara mengurangi biaya-biaya yang kurang dari satu tahun.
2. Hutang yang dimiliki perusahaan semakin tinggi, sebaiknya perusahaan dapat mengurangi hutangnya dengan cara meningkatkan penjualan perusahaan dan perusahaan juga harus memaksimalkan aset yang digunakan, sehingga dapat menutupi tingginya hutang yang harus dibayar.
3. Pada rasio average collection period ratio terus ditingkatkan, agar kemampuan perusahaan dalam mengubah piutang menjadi kas semakin baik. Sehingga setiap tahunnya perusahaan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan dimasa yang akan datang agar tidak terjadi piutang yang panjang.
4. PT.Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Palembang cenderung mengalami kesulitan dalam menghasilkan laba, aka sebaiknya dievaluasi perencanaan pendapatan yang diperoleh agar dapat meningkatkan dengan cara memaksimalkan kinerja perusahaan.

## 6. REFERENSI

- [1] Afriyeni, Endang. 2008. *Penilaian Kinerja Keuangan Dengan Menggunakan Ananlisis Rasio*. jurnal. Padang: Politeknik Negeri Padang.
- [2] Kasmir. 2014. *Analisis Kinerja Keuangan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada. Mubarak,
- [3] Rahman dan Farida Ratna Dewi. 2010. *Ananlisis Kinerja Keuangan Dengan Metode Economic Value Added (EVA)* (Jurnal). Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- [4] Maitch, Hendry Andres. 2013. *Analisis Laporan Keuangan Dalam Mengukur Kinerja Keuangan* (Jurnal). Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado. Noval, 2015.7
- [5] *Pengertian Populasi Menurut Para Ahli*. Tersedia: <http://www.seputarpengetahuan.com/2015/06/pengertian-populasi-menurut-paraahli.html>. Diakses pada tanggal 08 Desember 2015.

- 
- [6] Van Horne, James C dan John M. Wachowicz,Jr. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan*.Jakarta : Salemba Empat.
- [7] Zanara, Mega. 2012. *Analisis Kinerja Keuangan PT. Indosat Tbk.* (Jurnal) Pontianak : Universitas Tanjungpura Pontianak.



## ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA RSUP DR MOHAMMAD HOUSIEN PALEMBANG

Luki Hari Saputra<sup>(1)</sup>, Emi Suwarni<sup>(2)</sup>, Mukran Roni<sup>(3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

[Lukky038@yahoo.com](mailto:Lukky038@yahoo.com)<sup>(1)</sup>

[emi.suwarni@binadarma.ac.id](mailto:emi.suwarni@binadarma.ac.id)<sup>(2)</sup>

[Mukranroni@binadarma.ac.id](mailto:Mukranroni@binadarma.ac.id)<sup>(3)</sup>

### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of service quality on customer satisfaction Dr.Mohammad housien Hospital Palembang. The variables used were the quality of service (X) and customer satisfaction (Y). The data used is secondary data. Data analysis tools using simple regression, correlation coefficient coefficient of determination and t test, the results of this study indicate that the regression equation was  $Y = 29\ 207 + 0.647 (X)$  that if with a value amounting to 29 207. This means that if the quality of service (X) = 0, then customer satisfaction (Y) at a constant value is 29.207. The value of coefficient  $b = 0.647$  implies that faithful service quality improvement (X) by 1%, the variable customer satisfaction (Y) will increase by 0.647% with the assumption that the other dependent variables from the regression model is fixed. Then come the quality of service (X) with a value of  $t = 0.511$  with a probability of  $0.018 < 0.05$  means  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted. This means that there pengeruh of quality of service (x) to customer satisfaction (Y), then it can be concluded there is a customer satisfaction Hospital Dr Mohammad Housien Palembang*

**Keywords:** *quality of service, customer satisfaction*

### 1. PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat disimpulkan bahwa keluhan yang sering disampaikan oleh pasien atau keluarga pasien secara langsung kepada petugas berkaitan dengan sistem administrasi pasien, pelayanan dokter dan perawat serta fasilitas rumah sakit. Karakteristik dari pasien atau keluarga pasien yang menyampaikan keluhan secara langsung adalah laki-laki dan Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat disimpulkan bahwa keluhan yang sering disampaikan oleh pasien atau keluarga pasien khususnya yang menggunakan BPJS secara langsung kepada petugas berkaitan dengan sistem administrasi pasien, pelayanan dokter dan perawat serta fasilitas rumah sakit. Karakteristik dari pasien atau keluarga pasien yang menyampaikan keluhan secara langsung adalah laki-laki dan berusia lanjut. Hal ini dikarenakan pasien RSUP Dr M Housin Palembang. kebanyakan merupakan pasien pensiunan usia 55 tahun ke atas dan bersifat kritis terhadap suatu hal yang tidak sesuai dengan yang mereka inginkan Berdasarkan wawancara dengan informan yang bertugas langsung di lapangan, diketahui bahwa cara pelanggan menyampaikan keluhan adalah dengan baik-baik dan sopan. Namun ada juga pelanggan yang menyampaikannya secara emosional, hal ini disebabkan pasien merasa tidak puas terhadap sikap petugas dalam memberikan informasi yang dibutuhkan dan pemberian solusi yang dianggap membingungkan serta kurangnya komunikasi yang baik antar petugas dan pasien sehingga menimbulkan kesalahpahaman antar keduanya.. Langkah pertama yang harus dilakukan untuk menangani keluhan pasien adalah secepat mungkin membuat kemarahan pasien menjadi reda. Sabarkan diri dan biarkan ia melepaskan kekesalan dan kemarahannya terlebih dahulu. Setelah semuanya terungkap, pelanggan merasa puas sudah mengeluarkan unek-unek dan menjadi rasional kembali, lalu kita berusaha untuk menyelesaikan masalah atau memberi solusi.

Bentuk dan kepuasan pelanggan RSUP Dr M Housin Palembang. Pada umumnya pelanggan yang merasa tidak puas akan mengajukan komplain pada pihak RSUP Dr M Housin Palembang. Komplain yang tidak segera ditangani akan mengakibatkan menurunnya kepuasan pelanggan terhadap kapabilitas kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut. Kepuasan pelanggan telah menjadi konsep sentral dalam wacana bisnis dan manajemen. Pelanggan umumnya mengharapkan produk berupa barang atau jasa yang dikonsumsi dapat diterima dan dinikmatinya dengan pelayanan yang baik atau memuaskan. Kepuasan pelanggan dapat membentuk persepsi dan selanjutnya dapat memposisikan produk perusahaan di mata pelanggannya. Dalam hubungannya dengan kepuasan pelanggan / pasien dan kualitas pelayanan RSUP Dr M Housin Palembang, Masyarakat Kota Palembang beberapa kali menyampaikan keluhan terhadap pelayanan RSUP Dr M Housin Palembang melalui media masa lokal, Khususnya terhadap kualitas pelayanan rawat jalan. Keluhan atas pelayanan rumah sakit juga disampaikan melalui kotak saran yang ada di Rumah Sakit RSUP Dr M Housin Palembang. Hal demikian memberikan indikasi bahwa RSUP Dr M Housin Palembang, yang dibangun dengan sarana dan prasarana cukup memadai belum mampu memberikan pelayanan yang sesuai harapan, Keinginan dan tuntutan dari masyarakat sebagai konsumen. Pasien akan merasa puas apabila ada persamaan antara harapan dan kenyataan pelayanan kesehatan yang diperoleh. Kepuasan pengguna pelayanan kesehatan mempunyai kaitan yang erat dengan hasil pelayanan kesehatan, Baik secara medis maupun non medis seperti kepatuhan terhadap pengobatan, Pemahaman terhadap informasi medis dan kelangsungan perawatan

Berdasarkan uraian diatas, Maka penulis tertarik untuk mengangkat topik ini sebagai tulisan ilmiah dengan judul “ **Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan di RSUP Dr M Housin Palembang**”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Apakah kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan di RSUP Dr M Housin Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan rawat jalan di RSUP Dr M Housin Palembang.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Pengertian kualitas pelayanan**

Kotler dan Armstrong (2008) menyatakan kualitas adalah karakteristik dari produk dalam kemampuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan dan bersifat laten. Selanjutnya Garvin dan A. Dale Timpe (1990, Dalam Alma, 2011) menyatakan kualitas adalah keunggulan yang dimiliki oleh produk tersebut. Kualitas dalam pandangan pelanggan adalah hal yang mempunyai ruang lingkup tersendiri yang berbeda dengan kualitas dalam pandangan produsen saat mengeluarkan suatu produk yang biasa dikenal kualitas sebenarnya. (Tjiptono, 2007). Menurut Lewis & Booms (dalam Tjiptono, 2012:157) mendefinisikan kualitas pelayanan yaitu ukuran seberapa bagus tingkat layanan yang diberikan mampu sesuai dengan ekspektasi pelanggan. Artinya kualitas pelayanan ditentukan oleh kemampuan perusahaan atau lembaga tertentu untuk memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan apa yang diharapkan atau diinginkan berdasarkan kebutuhan pelanggan/pengunjung.

## 2.2 Faktor – faktor Penyebab Buruknya Kualitas Pelayanan.

Untuk menarik konsumen maka sebuah perusahaan baik perusahaan jasa atau produk wajib memberikan suatu kualitas jasa yang baik untuk konsumennya. Namun terkadang perusahaan belum bisa melakukan hal tersebut dikarenakan masih ada beberapa faktor yang menyebabkan kualitas suatu jasa menjadi buruk.

Faktor – faktor tersebut meliputi :

1. Produksi dan Konsumsi yang terjadi secara simultan Salah satu karakteristik jasa yang penting adalah Inseparability, Artinya jasa diproduksi dan di konsumsi pada saat yang bersamaan. Beberapa kekurangan yang mungkin ada pada karyawan pemberi jasa dan dapat berpengaruh terhadap persepsi pelanggan pada kualitas jasa misalnya :
  - a. Tidak terampil dalam melayani pelanggan.
  - b. Cara bicara yang ketus, terkesan judes.
  - c. Menampilkan wajah yang masam atau cemberut.
  - d. Malas-malasan melayani pelanggan (pasif).
  - e. Menganggap rendah pelanggan
  - f. Tuturkatanya tidak sopan dan kurang menyenangkan.
2. Intensitas tenaga kerja yang tinggi.
3. Dukungan terhadap pelanggan internal (pelanggan perantara) kurang memadai.
4. Kesenjangan – kesenjangan komunikasi. Kesenjangan komunikasi yang sering terjadi :
  - a. Perusahaan memberikan janji yang berlebihan, Sehingga tidak dapat memenuhinya.
  - b. Perusahaan tidak bisa selalu menyajikan informasi baru kepada pelanggan, Misalnya yang berkaitan dengan perubahan prosedur / aturan.
5. Memperlakukan semua pelanggan dengan cara yang sama karena pelanggan adalah manusia yang bersifat unik, Karena memiliki perasaan dan emosi.
6. Perluasan atau pengembangan jasa secara berlebihan.
7. Visi bisnis jangka pendek.

## 2.3 Indikator Kualitas Pelayanan

Terdapat beberapa indikator kualitas pelayanan. Komitmen pelayanan jasa yang baik dalam upaya mempertahankan dan untuk meningkatkan mutu pelayanan yang berkualitas, Maka suatu institusi pemerintah atau organisasi publik harus melakukan pengukuran terhadap kualitas pelayanan yang telah disajikannya.

Tujuan pelayanan publik pada dasarnya adalah memuaskan masyarakat, Untuk mencapai kepuasan itu dituntut kualitas pelayanan yang tercermin dari:

1. Yang mengacu pada aspek medis.
2. mutu pelayanan untuk mengukur tingkat efisiensi RS.
3. mutu yang mengacu pada keselamatan pasien.
4. mutu yang berkaitan dengan tingkat kepuasan pasien.
5. Perlakuannya terhadap pelanggan
6. Sikap dan perlakuan terhadap masyarakat sekitar

## 2.4 Pengertian Kepuasan Pelanggan

Sedangkan Menurut Kotler 2003:138 (Marwanto:2015:102). Pengertian dari kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi atau kesan terhadap kinerja atau hasil produk dan harapan-harapannya. Jadi bisa dikatakan bahwa

kepuasan ini sangat berkaitan dengan kemampuan sebuah perusahaan atau produsen dalam menciptakan sebuah produk atau jasa yang dapat memenuhi harapan-harapan dari pelanggan.

## 2.5 Strategi Kepuasan Pelanggan

Strategi sebuah perusahaan bisa dikelompokkan secara garis besar menjadi dua kelompok: strategi ofensif dan strategi defensif. Strategi ofensif berfokus pada upaya meraih, merebut atau mendapatkan pelanggan baru, sedangkan strategi defensif menekankan usaha mempertahankan basis pelanggan saat ini agar tetap setia dan tidak beralih ke produk, merek maupun perusahaan lain. Strategi defensif ialah menambah jumlah pemakai baru (*new user*) memperluas pasar yang dilayani dan mencari aplikasi baru produk/jasa yang bersangkutan.

- a. Menambah jumlah pemakai atau pembeli baru  
Ada tiga cara pokok untuk mendapatkan pelanggan baru, 1. Menarik kelompok non-pemakai sebagai pelanggan baru, 2. Merebut pelanggan pesaing, 3. Menarik kembali mantan pelanggan.
- b. Memperluas pasar yang dilayani  
Pasar yang dilayani mencerminkan lingkup produk/jasa yang ditawarkan sebuah perusahaan dan jaringan distribusi.
- c. Mencari aplikasi baru produk/jasa yang bersangkutan  
Diwujudkan dengan mendemonstrasikan atau mempromosikan manfaat baru sebuah produk/jasa yang sudah ada pasar pelanggan baru.  
Strategi Defensif terdiri tiga orientasi utama, yakni menaikkan tingkat pembelian aplikasi baru produk/jasa yang bersangkutan.
  - a. Menaikkan Frekuensi dan volume pembelian atau pemakaian  
Dalam rangka menaikkan tingkat pembelian, perusahaan perlu mengarahkan strategi pemasarannya pada upaya meningkatkan kesediaan pelanggan untuk mengulang kembali.
  - b. Meningkatkan kepuasan pelanggan  
Perusahaan berlomba-lomba mencari terobosan guna memaksimalkan potensi penjualan masa depan dari basis pelanggan saat ini.
  - c. Mencari aplikasi baru produk/jasa bersangkutan  
Diwujudkan dengan mendemonstrasikan atau mempromosikan manfaat baru sebuah produk/jasa yang sudah ada kepada pelanggan saat ini.

## 2.6 Hipotesis

Menurut sugiyono (2007:82) menyatakan bahwa hipotesis adalah sebagai berikut:

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka penulis membantu sebuah hipotesis terhadap masalah penelitian sebagai berikut: bahwa terdapat pengaruh positif antara kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Objek yang diteliti oleh penulis yaitu RSUP Dr. M. Housin Palembang beralamat di jalan jend. Sudirman ilir timur 1 kota Palembang, Sumatera selatan.

### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan adalah data primer dan dikumpulkan melalui kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2014:194) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### 3.3 Sampel

Sugiyono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan responden (sampel) dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling yaitu responden dipilih langsung berdasarkan pada kriteria tertentu (sifat, ciri-ciri, atau karakteristik dari populasi).

**Tabel 3.1** Sampel Internal - Eksternal

Internal	Eksternal
KUALITAS PELAYANAN (X) Karyawan RSUP Dr M. Housin Palembang: 6. Administrasi 7. Paramedis 8. Dokter 9. Apotik 10. Satpam 11. Staf rawat jalan 12. Staf rawat inap 13. Karyawan 14. Karyawan 15. Karyawan	KUALITAS PELAYANAN (X) Pasien RSUP Dr M. Housin Palembang : 6. Pasien 7. Pasien 8. Pasien 9. Pasien 10. Pasien 11. Pasien 12. Pasien 13. Pasien 14. Pasien 15. Pasien

#### Karakteristik responden (Internal)

- Tercatat sebagai karyawan dan staf RSUP Dr M. Housin Palembang
- Pengalaman kerja minimal 10 tahun
- Bekerja di bagian rawat jalan dan rawat inap

#### Karakteristik responden (Eksternal)

- Tercatat sebagai rawat jalan dan rawat inap
- Pasien yang tercatat menggunakan BPJS
- Pasien yang merasa tidak puas dengan pelayanan rumah sakit

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kualitas pelayanan	Menurut Lewis & Booms (dalam Tjiptono,2012:157) mendefinisikan kualitas pelayanan yaitu ukuran seberapa bagus tingkat	a) Yang mengacu pada aspek medis. b) Mutu pelayanan untuk mengukur tingkat efisiensi RS.

		layanan yang diberikan mampu sesuai dengan ekspektasi pelanggan. Artinya kualitas pelayanan ditentukan oleh kemampuan perusahaan atau lembaga tertentu untuk memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan apa yang diharapkan atau diinginkan berdasarkan kebutuhan pelanggan/pengunjung.	c) Mutu yang mengacu pada keselamatan pasien. d) Mutu yang berkaitan dengan tingkat kepuasan pasien. e) Perilakuannya terhadap pelanggan f) Sikap dan perlakuan terhadap masyarakat sekitar
2	Kepuasan Pelanggan	Kepuasan Pelanggan ialah Suatu kondisi yang menggambarkan terpenuhinya, terlampauinya harapan pelanggan atas suatu produk atau jasa layanan yang dilakukan oleh produsen/pengusaha. (Majid:2009:54)	a) Perasaan puas b) Selalu membeli jasa layanan c) Akan merekomendasikan kepada orang lain d) Terpenuhi harapan pelanggan setelah membeli jasa layanan

### 3.4 Alat Analisis Data

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya dianalisis dengan metode analisis sebagai berikut :

g. Uji Validitas

Sugiyono (2014:455), mengemukakan yaitu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

h. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2014:456) Reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel. Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliable atau tidak.

i. Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Kepuasan Pelanggan.

a = Nilai Y bila X = 0 (nilai konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Variabel Kualitas pelayanan.

j. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Yusi & Idris (2010:100-101) jika koefisien korelasi dikuadratkan akan menjadi koefisien penentu atau koefisien determinasi, artinya penyebab perubahan pada variabel Y disebabkan oleh variabel X sebesar kuadrat koefisien korelasinya.

Tabel 3.2

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 -0,19	Sangat Lemah
0,20 -0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80- 1,00	Sangat Kuat

Sugiyono (2014:184)

## k. Uji T

Priyatno (2010:68), mengemukakan uji T adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan.

Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel.

Bila t hitung < t tabel maka  $H_0$  tidak ditolak

Bila t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak

$H_0$  ditolak berarti ada pengaruh signifikan dari kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. Sebaliknya  $H_0$  Tidak ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan dari kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Membandingkan nilai *Corrected item – Total Correlation* dengan nilai  $R_{tabel}$ . Dimana pada penelitian ini  $R_{tabel}$  adalah sebesar 0,443 untuk semua item. Untuk mengujinya digunakan *SPSS 16 For Windows*. Berikut ini hasil uji validitas dari masing-masing item pernyataan, sebagai berikut.

Tabel 4. 1

Hasil Uji Validitas Variabel X (Kualitas Pelayanan)

Butir Pertanyaan	R tabel	R hitung	Valid/Tidak Valid
X1	0,443	0,588	Valid
X2	0,443	0,769	Valid
X3	0,443	0,464	Valid
X4	0,443	0,570	Valid
X5	0,443	0,761	Valid
X6	0,443	0,645	Valid
X7	0,443	0,757	Valid
X8	0,443	0,535	Valid
X9	0,443	0,724	Valid
X10	0,443	0,587	Valid
X11	0,443	0,485	Valid
X12	0,443	0,502	Valid
X13	0,443	0,545	Valid
X14	0,443	0,568	Valid

Dari hasil tabel diatas, nilai R hitung untuk 14 item pertanyaan dari variabel kualitas pelayanan (X) semuanya dinyatakan valid karena nilai R tabel < R hitung dengan nilai R tabel sebesar 0,443. Berikutnya dapat dilihat uji validitas variabel kepuasan pelanggan (Y).

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan pelanggan)**

Butir Pertanyaan	R tabel	R hitung	Valid/Tidak Valid
X1	0,443	0,749	Valid
X2	0,443	0,492	Valid
X3	0,443	0,603	Valid
X4	0,443	0,468	Valid
X5	0,443	0,534	Valid
X6	0,443	0,797	Valid
X7	0,443	0,538	Valid

Dari hasil tabel diatas, nilai R hitung untuk 7 item pertanyaan dari variabel Kepuasan pelanggan (Y) semuanya dinyatakan valid karena nilai R tabel < R hitung dengan nilai R tabel sebesar 0,443.

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk memastikan instrumen penelitian merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Alpha dibandingkan dengan R tabel, dimana R tabel 0,443

**Tabel 4.3**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	R tabel	Keterangan
Variabel X	0,722	0,443	Reliabel
Variabel Y	0,647	0,443	Reliabel

#### 4.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada RSUP Dr muhammad Housien Palembang. Untuk melihat besarnya pengaruh tersebut maka akan dilihat dari hasil perhitungan SPSS dalam *model summary*, khususnya angka *R square*. Data ini dicari dengan menggunakan *SPSS 16 For Windows*. Adapun dasar interpretasi nilai *R square* dalam model summary ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.4**  
**Tabel Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.518	.040	2.147

a. Predictors: (Constant), KUALITAS PELAYANAN



Penjelasan:

1. Angka R sebesar 0.720 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel X (Kualitas pelayanan) terhadap variabel Y (Kepuasan pelanggan) adalah kuat dan positif. Nilai pada tabel model *Summary* juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X dengan variabel Y adalah kuat.
2. Angka R *square* adalah 0.518, angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 51,8% bahwa pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan berpengaruh hanya sebesar 51,8% sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Analisis korelasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat menggunakan teknik analisis korelasi berganda dapat dirumuskan :

**Tabel 4.5**  
**Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 -1,99	Sangat Lemah
0,199 -0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,8 - 1,000	Sangat Kuat

#### 4.4 Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis untuk mengetahui pengaruh kriteria penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Coefficients(a)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.207	4.931		5.923	.015
	KUALITAS PELAYANAN	.647	.092	.120	.511	.616

a. Dependent Variable: KEPUASAN PELANGGAN

$$Y = \alpha + bX$$

**Dimana:**

Y = Kepuasan Pelanggan

$\alpha$  = 29.207

$\beta$  = 0,647

$$Y = 29,207 + 0,647X$$

1. Nilai konstanta (alpha) adalah sebesar 29,207. Artinya jika kualitas pelayanan tidak terjadi penambahan atau peningkatan 1 (satu) kualitas pelayanan, maka variabel kualitas pelayanan yaitu 29,207.
2. Nilai koefisien regresi variabel kualitas pelayanan bernilai 0,647. Artinya jika variabel mengalami penambahan atau pengurangan sebesar 1 (satu) kualitas pelayanan, maka kepuasan pelanggan juga meningkat atau menurun sebesar 0,647.

#### 4.5 Hasil Uji T

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.207	4.931		5.923	.015
	KUALITASPELAYANAN	.647	.092	.120	.511	.018

a. Dependent Variable: KEPUASAN PELANGGAN

Berdasarkan tabel diatas, didapat kualitas pelayanan (X) dengan nilai  $t_{hitung} = 0,511$  dengan probabilitas sebesar  $0,018 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya ada pengaruh secara signifikan dari kualitas pelayanan (X) terhadap kepuasan pelanggan (Y).  $T_{hitung} = 0,511 > T_{Tabel} = 0,443$  dengan signifikansi 0,018.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai analisis pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan RSUP Dr M Housin Palembang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Hasil penelitian didapat kualitas pelayanan (X) dengan nilai  $t_{hitung} = 0,511$  dengan probabilitas sebesar  $0,018 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya ada pengaruh secara signifikan dari kualitas pelayanan (X) terhadap kepuasan pelanggan (Y).  $T_{hitung} = 0,511 > T_{Tabel} = 0,443$  dengan signifikansi 0,018.

Angka *R square* adalah 0.518, angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya kualitas pelayanan menjelaskan kepuasan pelanggan. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 51,8% bahwa variabel kualitas pelayanan me jelaskan kepuasan pelanggan menjelaskan sebesar 51,8% sedangkan sisanya 48,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hubungan antara variabel X (kualitas pelayanan) dengan variabel Y (kepuasan pelanggan adalah kuat dan positif, Hal ini dapat di lihat dari nilai *r square* yaitu 0.518,

### 5.2 Saran

Atas dasar temuan dari penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kualitas pelayanan memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan pada RSUP Dr. M. Housien Palembang, oleh karena itu hendaknya pihak dari RSUP Dr. M. Housien Palembang lebih memperhatikan kebersihan dan keamanan yang ada di rumah sakit sehingga kualitas pelayanan yang ada di rumah sakit agar kepuasan pelanggan lebih meningkat.

Bagi peneliti berikutnya yang tertarik meneliti tentang kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan hendaknya menambahkan variabel lain agar penelitian ini lebih sempurna.

## 6. REFERENSI

- [1] Fandy tjiptono, ph,d terbit oktober 2011 manajemen pemasaran jasa
- [2] Kotler, philip dan gery armstrong, 2008 prinsip-prinsip pemasaran keduabelas jakarta erlangga
- [3] Kepuasan Pelanggan Ialah Suatu kondisi yang menggambarkan terpenuhinya, terlampauinya harapan pelanggan atas suatu produk atau jasa layanan yang dilakukan oleh produsen/pengusaha.(Majid:2009:54)
- [4] Reza dimas sigit p. 2014 pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pengguna jasa lapangan futsal ( studi kasus pada ifi futsal bandung), skripsi sekolah tinggi ilmu ekonomi universitas telkom , bandung indonesia
- [5] Semiaji santoso (2012) Analisis pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien rawat Kelas III pada RS. Roemani Muhammadiyah skripsi sekolah tinggi ilmu ekonomi universitas semarang
- [6] Valentina anissa febriani (jurnal 2012) Analisis pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen(Studi pada Pasien Poliklinik Rawat Jalan Rumah Sakit Dr. Cipto Mangunkusumo) skripsi sekolah tinggi ilmu ekonomi universitas jakarta
- [7] Widya chitamiputi,2013. Pengaruh kualitas pelayanan dan kepuasan terhadap loyalitas pasien rawat jalan dan rawat inap rumah sakit otorita batam skripsi sekolah tinggi ilmu ekonomi universitas widyatama.

## PENGARUH KUALITAS PELAYANAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN ANGGOTA PADA KOPERASI PEGAWAI MUFAKAT

Muchamad Thoha Tobroni<sup>1)</sup>, Wiwin Agustian<sup>2)</sup>, Irwan Septayuda<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

<sup>1</sup>[Muhammadoha1994@gmail.com](mailto:Muhammadoha1994@gmail.com)

<sup>2</sup>[wiwinagustian@binadarma.ac.id](mailto:wiwinagustian@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>[irwan.septayuda@binadarma.ac.id](mailto:irwan.septayuda@binadarma.ac.id)

### *Abstract*

*The purpose of this study was to determine the effect of service quality and product quality to customer satisfaction on Koperasi Pegawai Mufakat and to know the variables that influence customer satisfaction . Basic theory used is the marketing management by using multiple linear regression analysis . Based on the results of the discussion we can conclude this study the variable quality of service and product quality by 61.6 % effect on customer satisfaction and the remaining 38.4 % is influenced by other variables outside the model . F test results known to the variable quality of service and product quality has a significant impact on consumer satisfaction.*

**Keywords:** Service Quality, Product Quality, Customer Satisfaction.

## 1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan sebuah negara berkembang dengan pertumbuhan ekonomi cukup pesat dengan berbagai macam usaha baik itu usaha yang sifatnya usaha makro maupun mikro, usaha makro seperti banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang tumbuh dan membuka usaha di Indonesia. Sedangkan usaha mikro merupakan usaha-usaha rumahan yang bersifat kecil dan masih diolah sendiri seperti ruko-ruko yang ada disepanjang jalan dan juga koperasi, koperasi didirikan untuk menunjang kebutuhan usaha kecil dan menengah dan juga kebutuhan para anggotanya. Koperasi Pegawai Mufakat merupakan Koperasi yang berada di Pangkalan Balai kecamatan Banyuasin III. Koperasi pegawai Mufakat merupakan koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam dan juga menjual kebutuhan sehari-hari seperti beras, minyak goreng, gula, garam, mie instan, sirup, sabun dan juga kebutuhan lainnya. Koperasi ini tidak hanya melayani kebutuhan Anggotanya saja namun juga kebutuhan masyarakat sekitar yang ingin berbelanja.

Koperasi adalah perkumpulan orang-orang, penggabungan orang-orang berdasarkan kesukarelaan, terdapat tujuan ekonomi yang ingin dicapai, koperasi berbentuk organisasi bisnis yang diawasi dan dikendalikan secara demokratis, terdapat kontribusi yang adil terhadap modal yang dibutuhkan, anggota koperasi menerima resiko dan manfaat secara seimbang. Koperasi merupakan organisasi [bisnis](#) yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan [ekonomi rakyat](#) yang berdasarkan asas kekeluargaan.

Namun dari beberapa produk yang dijual terdapat keluhan dari anggota maupun masyarakat tentang kualitas dari produk yang dijual koperasi dari kemasan produk yang kadang sudah jelek dan juga tanggal kadaluwarsa yang kurang di cek karena kesibukan pribadi pengurusnya. Sehingga tidak dapat memenuhi apa yang diinginkan oleh anggota dan juga masyarakat. Dan dari kualitas pelayanan

yang diberikan oleh pengurus Koperasi Pegawai juga terdapat keluhan dari anggotanya dari masalah koperasi yang tidak mampu memenuhi keinginan peminjaman dari anggota Koperasi itu sendiri dan ketika anggota ingin membeli barang tetapi pengurus tidak ada di kantor karena koperasi pegawai Mufakat ini buka setiap hari hanya dari pukul 09.00 s/d 15.00 WIB terkadang pegawai koperasi nya juga datang sedikit terlambat. sehingga jika ingin berbelanja harus menunggu sampai waktu yang agak siang.

Dengan temuan masalah-masalah yang ada diatas oleh karena itu penulis ingin meneliti apakah Pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap kepuasan anggota pada Koperasi Pegawai Mufakat.

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengertian Kualitas Pelayanan

Menurut Tjiptono dikutip dalam Sunyoto (2014:240) kualitas atau mutu dalam pelayanan adalah: “suatu penyajian produk atau jasa sesuai ukuran yang berlaku ditempat produk tersebut diadakan dan penyampaiannya setidaknya sama dengan yang diinginkan dan diharapkan oleh konsumen

Menurut *Kotler* (2012:83) definisi pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun. Produksinya dapat dikaitkan atau tidak dikaitkan pada satu produk fisik. Pelayanan merupakan perilaku produsen dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen demi tercapainya kepuasan pada konsumen itu sendiri.

Dari definisi-definisi tentang kualitas pelayanan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas pelayanan adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan guna memenuhi harapan konsumen. Pelayanan dalam hal ini diartikan sebagai jasa atau service yang disampaikan oleh pemilik jasa yang berupa kemudahan, kecepatan, hubungan, kemampuan dan keramahmatan yang ditujukan melalui sikap dan sifat dalam memberikan pelayanan untuk kepuasan konsumen.

### Pengertian Kualitas Produk

Menurut *Kotler* dan *Armstrong* (2008:266) Produk adalah segala sesuatu yang dapat ditawarkan kepada pasar agar menarik perhatian, akuisisi, penggunaan, atau konsumsi yang dapat memuaskan suatu keinginan atau kebutuhan. Produk mencakup lebih dari sekadar barang-barang yang berwujud (*tangible*). Dalam arti luas, produk meliputi objek-objek fisik, jasa, acara, orang, tempat, organisasi, ide, atau bauran entitas-entitas ini.

Menurut *Kotler* dan *Armstrong* (2008:271), “Kualitas produk adalah salah satu sarana *positioning* utama pemasar. Kualitas mempunyai dampak langsung pada kinerja produk atau jasa. Oleh karena itu, kualitas berhubungan erat dengan nilai dan kepuasan pelanggan . dalam arti yang lebih sempit kualitas bisa didefinisikan sebagai “bebas dari kerusakan” tetapi sebagian besar perusahaan yang berpusat pada pelanggan melangkah jauh melampaui definisi sempit ini. Justru mereka mendefinisikan kualitas berdasarkan penciptaan nilai dan kepuasan pelanggan.

## Pengertian Kepuasan Konsumen (Anggota)

Menurut Sunyoto (2014:227) menyatakan bahwa kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan (kinerja atau hasil) yang dirasakan dengan harapan.

Menurut *Kotler dan Keller* (2007:177) yang dikutip dari buku Manajemen Pemasaran mengatakan bahwa Kepuasan Konsumen adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja (hasil) produk yang dipikirkan terhadap kinerja yang diharapkan.

Kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan konsumen setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya (Umar, 2005:65). Seorang pelanggan, jika merasa puas dengan nilai yang diberikan oleh produk atau jasa, sangat besar kemungkinannya menjadi pelanggan dalam waktu yang lama.

## Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1.  $H_{01}$  = diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kualitas Pelayanan terhadap Anggota Anggota
2.  $H_{a1}$  = diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kualitas Pelayanan terhadap Anggota Anggota
3.  $H_{02}$  = diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kualitas Produk terhadap Anggota Anggota
4.  $H_{a2}$  = diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kualitas Produk terhadap Anggota Anggota
5.  $H_{03}$  = diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kualitas pelayanan dan Kualitas Produk terhadap Anggota Anggota
6.  $H_{a3}$  = diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Anggota

## 3. METODE PENELITIAN

Objek yang diteliti yaitu Koperasi Pegawai Mufakat dan anggota yang ada pada Koperasi Pegawai Mufakat, untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap kepuasan anggota pada koperasi Pegawai Mufakat. Lokasi penelitian ini dilakukan di Koperasi Pegawai Mufakat, kecamatan Banyuasin III, kabupaten Banyuasin.

Untuk mendapatkan informasi data yang lengkap penulis menggunakan beberapa teknik yang diperlukan diantaranya :

### a. Wawancara

Merupakan pengambilan data yang dilakukan penulis dengan Tanya jawab langsung terhadap pihak Koperasi Pegawai Mufakat.

#### d. Observasi

Suatu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung yang dilakukan di Koperasi Pegawai Mufakat.

#### e. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan kuesioner langsung kepada Konsumen di Koperasi Pegawai Mufakat.

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya akan dapat disajikan metode analisis sebagai berikut :

### 7. Pengujian Hipotesis

Sugiyono (2014:445) mengemukakan uji validitas yaitu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Priyatno (2014:64) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner.

### 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Priyatno (2014:148) menyatakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi ganda dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = (Kepuasan Anggota)

a = Konstanta

$b_1b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = (Kualitas Pelayanan)

$X_2$  = (Kualitas Produk)

### 9. Analisis Koefisien Korelasi

Sunyoto (2015:125) menyatakan bahwa analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat asosiasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui koefisien korelasi yang disimbolkan dengan huruf (r). Besarnya koefisien korelasi antara -1 sampai dengan 1.

### 10. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Kuncuro 2011:108).

#### 11. Uji T

Sunyoto (2014:152) menyatakan uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen ( $X_1$  Kualitas pelayanan dan  $X_2$  Kualitas produk ) secara individu terhadap variabel dependen (Y) Kepuasan Anggota.

#### 12. Uji F

Menurut Kuncoro (2011:106) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Koperasi pegawai Mufakat didirikan 29 (dua puluh sembilan) tahun yang lalu tepatnya pada tahun 1987, pendirian koperasi ini diprakarsai oleh beberapa orang yang bertindak sebagai pegawai negeri pada zaman itu untuk menampung dan memberikan solusi untuk para pegawai negeri menabung atau meminjam uang yang bersifat kekeluargaan. Pada awal berdirinya koperasi ini bergerak dibidang simpan pinjam untuk para anggotanya, namun seiring dengan perkembangan yang ada dari tahun ke tahun koperasi ini mengalami peningkatan sehingga pada tahun 2003 koperasi ini mendirikan "toserba" yaitu toko serba ada yang menjual berbagai kebutuhan rumah tangga dan juga menjual berbagai tas,sepatu pakaian untuk memenuhi kebutuhan anggota.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dengan hasil sebagai berikut :

Tabel  
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Beta	T	Sig.	Keterangan
Konstanta	2,858	1,206	0,232	Signifikan
$X_1$	0,733	6,212	0,000	Signifikan
$X_2$	0,327	2,302	0,025	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,858 + 0,733 X_1 + 0,327 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- d. Konstanta sebesar 2,858 artinya jika kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) dan Kualitas Produk ( $X_2$ ) adalah 0, Kepuasan Anggota (Y) nilainya adalah 2,858.
- e. Koefisien regresi variabel Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) sebesar 0,733 artinya jika Kualitas Pelayanan mengalami kenaikan 1% maka kepuasan anggota (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,733.



- f. Koefisien regresi variabel Kualitas Produk ( $X_2$ ) sebesar 0,327 maka artinya jika kualitas produk mengalami kenaikan sebesar 1% maka kepuasan anggota (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,327.

### Analisis Koefisien Korelasi

Tabel  
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square
1	0,785	0,616

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa nilai r (koefisien Korelasi) sebesar 0,785 yang berarti bahwa variabel dependen dan independen dapat dikategorikan memiliki hubungan linier yang kuat.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel  
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,785	0,616

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,616 dari nilai  $R^2$ , yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 61,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji T

Tabel  
Hasil analisis Uji T

Model	T	Sig.	Keterangan
1	6,212	0,000	Signifikan
2	2,302	0,025	Signifikan

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas, didapat kualitas pelayanan dengan nilai  $t_{hitung} = 1,152$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,30$  artinya tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  dimana  $t_{tabel} = 0,733$  maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya ada pengaruh secara signifikan dari kualitas pelayanan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan anggota. Sedangkan kualitas Produk ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} = 0,327$  dengan probabilitas sebesar  $0,025 < 0,30$  artinya tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  dimana  $t_{tabel} = 0,327$  maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya ada pengaruh secara signifikan dari kualitas produk ( $X_1$ ) terhadap kepuasan anggota.

## Uji F

Tabel  
Hasil analisis Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
1	51,253	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas, didapat Kualitas pelayanan ( $X_1$ ) dan Kualitas Produk ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Anggota ( $Y$ ) dengan  $F_{hitung} 109,023$  dengan sig. Sebesar 0,000 dengan  $F_{tabel} 109,023$  maka  $> F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. artinya ada pengaruh signifikan Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) dan Kualitas Produk ( $X_2$ ) terhadap kepuasan anggota ( $Y$ ), diterima yang mengatakan bahwa :

“Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Anggota pada Koperasi Pegawai Mufakat.”

## Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda diatas didapatkan nilai koefisien regresi variabel kualitas pelayanan sebesar 0,733 sedangkan konstantanya sebesar 2,858. Maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda seperti berikut :

$$Y = 2,858 + 0,733 X_1 + 0,327 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 2,858 artinya jika kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) dan Kualitas Produk ( $X_2$ ) adalah 0, Kepuasan Anggota ( $Y$ ) nilainya adalah 2,858. Koefisien regresi variabel Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) sebesar 0,733 artinya jika Kualitas Pelayanan mengalami kenaikan 1% maka Kepuasan Anggota ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,733. Koefisien regresi variabel Kualitas Produk ( $X_2$ ) sebesar 0,327 maka artinya jika kualitas produk mengalami kenaikan sebesar 1% maka Kepuasan Anggota ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,327.

Jadi, apabila suatu penyajian produk atau jasa sesuai ukuran yang berlaku ditempat produk tersebut diadakan dan penyampaiannya setidaknya sama dengan yang diinginkan dan diharapkan oleh anggota, anggota akan merasa terpuaskan.

korelasi setiap butir pertanyaan tentang kualitas produk lebih besar dari  $r$  tabel yang telah ditentukan dan dinyatakan semua butir pertanyaan tersebut valid. Dari nilai sig. semua butir pertanyaan juga  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan variabel Kualitas Produk pada penelitian ini valid.

Apabila, produk yang ditawarkan kepada pasar atau anggota sesuai dengan keinginan dan menarik perhatian, akuisisi, penggunaan, atau konsumsi yang dapat memuaskan suatu keinginan atau kebutuhan dari anggota maka hal ini dapat membuat anggota merasa terpenuhi keinginan dan kebutuhannya.

Berdasarkan hasil uji SPSS.16 diketahui bahwa variabel kualitas pelayanan ( $X_1$ ) mendapatkan  $t_{hitung}$  1,152 dengan nilai sig. 0,000, maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan kualitas Produk ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} = 0,327$  dengan probabilitas sebesar  $0,025 < 0,5$  artinya tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  dimana  $t_{tabel} = 0,327$  maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel kualitas pelayanan ( $X_1$ ) dan variabel kualitas produk ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan anggota ( $Y$ ), karena dengan perbandingan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  nilai sig. tersebut lebih kecil dari standar eror yang telah ditentukan, maka dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 5. SIMPULAN

### Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini didapatkan hasil, kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) dan Kualitas Produk ( $X_2$ ) adalah 0, Kepuasan Anggota ( $Y$ ) nilainya adalah 2,858.  
Koefisien regresi variabel Kualitas Pelayanan artinya jika Kualitas Pelayanan mengalami kenaikan 1% maka Kepuasan Anggota ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,733.  
Koefisien regresi variabel Kualitas Produk maka artinya jika kualitas produk mengalami kenaikan sebesar 1% maka Kepuasan Anggota ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,327
2. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa nilai  $r$  (koefisien Korelasi) variabel kualitas pelayanan dan kualitas produk memiliki hubungan linier yang kuat dengan kepuasan anggota.
3. Berdasarkan analisis koefisien determinan pada penelitian ini kualitas pelayanan dan kualitas produk memberikan peranan terhadap kepuasan anggota memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan anggota.
4. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis uji T didapatkan hasil kualitas pelayanan dengan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari kualitas pelayanan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan anggota. Sedangkan kualitas Produk ( $X_2$ ) dengan hasil tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  artinya ada pengaruh secara signifikan dari kualitas produk ( $X_1$ ) terhadap kepuasan anggota ( $Y$ ).
5. Dari pengujian hipotesis uji F (simultan) terdapat nilai signifikansi Kualitas pelayanan ( $X_1$ ) dan Kualitas Produk ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Anggota ( $Y$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. artinya Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ) dan Kualitas Produk ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Anggota ( $Y$ ).

## Saran

Atas dasar temuan dari penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki respon terhadap saran dari anggota yang dianggap kurang memuaskan sebaiknya pengurus yang ada pada koperasi pegawai mufakat memberikan respon yang cepat dan baik terhadap saran yang diberikan oleh anggota dengan cara langsung memberikan tanggapan, membahas masalah bersama antara pengurus dengan anggota seperti rapat yang diadakan tiap bulan untuk memperbaiki kinerja yang dianggap masih kurang maksimal oleh anggota, hal ini baik dilakukan untuk memberikan rasa puas atau kepuasan kepada anggota
2. Untuk memperbaiki produk yang sesuai dengan apa yang ada atau yang tertera pada kemasan koperasi dapat meningkatkan hal ini dengan cara membeli produk langsung dari distributor barang-barang yang ada di koperasi dan tidak menerima penitipan barang untuk dijual karena produk yang dititipkan belum tentu memiliki kualitas yang baik.
3. Pengurus maupun pegawai koperasi harus lebih meningkatkan kualitas pelayanan dengan cara menambah jumlah karyawan untuk menjaga toserba yang ada dikoperasi dan menentukan jam kerja yang pasti agar ketika sewaktu-waktu anggota datang ke koperasi ada yang melayani apa yang dibutuhkan oleh anggota.

## 6. REFERENSI

- [1] Handoko, T Hani. 2012. *manajemen Edisi kedua*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- [2] Hendar.2010. *Manajemen Perusahaan Koperasi*. Jakarta : Erlangga.
- [3] Philip Kotler, Gary Armstrong. 2008. *Prinsip-prinsip Pemasaran. Edisi 12 jilid 1*. Jakarta : Indeks.
- [4] Philip Kotler, Kevin Lane Keller. 2007. *Manajemen Pemasaran. Edisi 12 jilid 1*. Jakarta : Indeks. PT.Macanan Jaya Cemerlang.
- [5] Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Edisi 1. ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- [6] Sudjana, 2001, *Metode Statistika*, Edisi Revisi, Cet. 6, Alfabeta. Bandung
- [7] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Alfabeta. Bandung.
- [8] Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- [9] Sunyoto, Danang. 2012. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta : CAPS ( Center of Academic Publishing Service ).
- [10] Tjiptono, Fandy. 2005. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta : Andi Offset.
- [11] Yusi, Syahirman & Umiyati Idris. 2010. *Statistika untuk Ekonomi dan Penelitian*. Palembang: Citrabooks Indonesia
- [12] Zeithaml dan Bitner. 2000. *Pengertian Kepuasan Pelanggan*. <http://adityolaksono26.blogspot.co.id/2015/03/pengertian-kepuasan-pelanggan-dan.html> di akses pada sabtu 14-11-2015.
- [13] \_\_\_\_\_. 1990. *Variabel Kualitas Pelayanan*. <http://core.ac.uk/download/pdf/13653415.pdf> di akses pada Senin 16-11-2015

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PALEM BAJA

Maulana Ichsan<sup>(1)</sup>, Hardiyansyah<sup>(2)</sup>, Fitriasuri<sup>(3)</sup>.

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

<sup>1</sup>ichan1712@gmail.com

<sup>2</sup>hardiyansyah@mail.binadarma.ac.id

<sup>3</sup>fitriasuri@binadarma.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee productivity at PT Palem Baja, and to know the variables that affect the productivity of employees. Basic theory used is human resource management by using simple regression analysis. Based on the results of the discussion we can conclude this study is  $Y = 2.460 + 0.431 X$ . Based on the coefficient of determination ( $R^2$ ), work motivation give 12.5% influence on the productivity of labor and the remaining 87.5% is influenced by other variables outside model. T test results are known motivational variable has a significance value of 0.003 and is therefore motivation to work has a significant impact on work productivity. From these results suggested it's good for job security is given special attention, such as giving health insurance to better motivate employees.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Productivity.

### 1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang membuat melambannya perkembangan perusahaan adalah faktor produksi. Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi factor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumberdaya dalam perusahaan.

Manusia mempunyai andil besar dalam upaya mewujudkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung terhadap perilaku dan sikap karyawan terhadap pekerjaan. Apabila karyawan tidak memberikan kontribusi maka perusahaan akan mengalami penurunan dalam produksinya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas bagi organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Seperti menurut Yusuf (2015:282) menyatakan bahwa "Produktivitas dalam arti teknis mengacu kepada derajat keefektifan, efisiensi dalam penggunaan sumberdaya, sedangkan pengertian dalam perilaku produktifitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang".

Dalam setiap perusahaan atau organisasi masalah yang sering dihadapi adalah bagaimana menjaga, memelihara dan meningkatkan produktivitas dari karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan member motivasi terhadap karyawan. Menurut Sunyoto (2015:11) bahwa "motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya.

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain yaitu “Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palembang Baja. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah yaitu “Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palembang Baja.?”

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengertian Motivasi

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. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarahkan kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidaksinambungan (Martoyo, 2000:165).

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Teori motivasi Claude S. Georger mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja (Hasibuan, 2014:163), yaitu :

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

### Pengertian Produktivitas

Menurut Hasibuan (2003:126) produktivitas adalah “Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”. Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan membagi pengeluaran dengan masukan.

Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti kebutuhan manusia, modal, metode atau proses baik tata ruang tugas, produksi, lingkungan organisasi, lingkungan negara, lingkungan Internasional, umpan balik (Yusuf, 2015:283).

### **Hipotesis**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_0$  : Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palembang.

$H_a$  : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palembang.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Palembang yang berlokasi di Desa Limau, Kecamatan Sembawa. Dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Palembang sebanyak 109 orang, secara teknis penulis tidak dapat meneliti setiap anggota atau individu yang terdapat dalam perusahaan. Mengingat adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, maka dilakukan terhadap sebagian dari populasi yang disebut sample. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh yang di khususkan pada bagian operasional produksi karet yaitu berjumlah 68 orang.

Agar diperoleh gambaran mengenai variabel yang akan diteliti dalam penulisan, maka penulis menggunakan pembatasan variabel yang dijelaskan dalam definisi berikut.

1. Indikator bagi motivasi kerja dalam teori *Claude S. George* (Hasibuan 2014:163) adalah sebagai berikut: Upah yang adil dan layak, Kesempatan untuk maju/promosi, Pengakuan sebagai individu, Keamanan kerja, Tempat kerja yang baik, Penerimaan oleh kelompok, Perlakuan yang wajar, dan Pengakuan atas prestasi.
2. Seperti dijelaskan Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator berikut ini: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, dan Ketepatan waktu.

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya akan dapat disajikan metode analisis sebagai berikut :

#### **A. Pengujian Hipotesis**

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

- a. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

- b. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2007 : 41).
- B. Analisis regresi sederhana
- Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi bentuk pengaruh motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Adapun rumus yang digunakan adalah:
- $$Y = a + bX$$
- Dimana :
- Y = Produktivitas Kerja  
a = Konstanta  
b = Koefisien Regresi  
X = Motivasi Kerja
- Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini :
- $$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$
- $$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$
- C. Uji Parsial ( Uji T )
- Uji t (parsial) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).
- D. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )
- Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependent (Y).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Palem Baja adalah perusahaan yang bergerak di bidang agrobusiness, perdagangan umum dan kontraktor, pada bidang agrobusiness memproduksi getah karet (latex). PT Palem Baja bidang agrobusiness berdiri sejak tahun 1980 yang berlokasi di desa limau kabupaten banyuasin dengan kantor pusat terletak di palembang. PT Palem Baja didirikan oleh H. Awaludin Burhanan, berawal dengan membeli tanah masyarakat sekitar dengan luas 400 hektar, membuka lahan tersebut dari tahun 1980-1985 dan mulai berproduksi pada tahun 1986. Pada tahun 2007 terbitlah surat Hak Guna Usaha (HGU) yang berlaku selama 35 tahun, pada saat menjadi HGU kepemilikan saham dimiliki oleh tiga orang yaitu, Johan Deliaswaldi, M. Ikkal, dan Natalia Fitrianti.

PT Palem Baja memiliki 3 kebun produksi yang terbagi dari beberapa wilayah, yaitu :

1. Kebun Limau di Kecamatan Sembawa seluas 400 hektar.
2. Kebun Air Putih di Kecamatan Rantau Bayur seluas 305 hektar.
3. Kebun Lubuk Lancang di Kecamatan Suaktapeh seluas 52 hektar.

#### Validitas dan Reliabilitas

Tabel  
Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,503	0.238	Valid
X2	0,284	0.238	Valid
X3	0,246	0.238	Valid
X4	0,326	0.238	Valid



X5	0,409	0.238	Valid
X6	0,376	0.238	Valid
X7	0,466	0.238	Valid
X8	0,309	0.238	Valid
X9	0,365	0.238	Valid
X10	0,298	0.238	Valid
X11	0,385	0.238	Valid

Sumber : Data diolah.

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari r tabel yang telah ditentukan dan dinyatakan semua butir pertanyaan tersebut valid. Dari nilai sig. semua butir pertanyaan juga  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan variabel motivasi kerja pada penelitian ini valid, dan berikut adalah uji relaibilitas variabel motivasi kerja.

Tabel  
Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	11

Sumber : Hasil uji SPSS 16.

Berdasarkan tabel reliabilitas diatas menunjukkan pada angka 0,700 ini menunjukkan bahwa nilai *Cronboachs Alpha* lebih besar  $0,700 > 0,60$ . Maka dapat diartikan bahwa dari hasil uji reliabilitas butir-butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja semuanya reliabel atau relevan untuk dijadikan bahan penelitian.

Tabel  
Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,457	0.238	Valid
Y2	0,451	0.238	Valid
Y3	0,502	0.238	Valid
Y4	0,377	0.238	Valid
Y5	0,566	0.238	Valid
Y6	0,409	0.238	Valid

Sumber : Data diolah.

Sama seperti variabel motivasi kerja tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari r tabel yang telah ditentukan dan dinyatakan semua butir pertanyaan tersebut valid. Dari nilai sig. semua butir pertanyaan juga  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan variabel motivasi kerja pada penelitian ini valid, dan berikut adalah uji relaibilitas variabel produktivitas kerja.

Tabel  
Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	6

Sumber : Hasil uji SPSS 16.

Sama seperti variabel motivasi kerja berdasarkan tabel reliabilitas diatas dinyatakan valid, hanya saja lebih kecil dari variabel motivasi kerja pada angka 0,848 dan ini menunjukkan bahwa nilai *Cronboachs Alpha* lebih besar dari 0,848 > 0,60. Maka dapat diartikan bahwa dari hasil uji reliabilitas butir-butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja semuanya reliabel atau relevan untuk dijadikan bahan penelitian.

### Regresi Sederhana

Dari hasil analisis regresi sederhana didapatkan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,431 sedangkan konstantanya sebesar 2,460. Maka dapat dirumuskan persamaan regresi sederhana seperti berikut :

$$Y = 2,460 + 0,431 X$$

Dari persamaan diatas dapat diterjemahkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,460 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi (0) maka nilai produktivitas sebesar 2,460.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,431 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi, maka nilai produktivitas bertambah sebesar 0,431.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel  
Analisis Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.354 <sup>a</sup>	.125	.112	.23533

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Hasil uji SPSS 16.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,125 dari nilai R<sup>2</sup>, yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas motivasi terhadap variabel terikat produktivitas adalah sebesar 12,5%, sedangkan sisanya 87,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Uji T (Parsial)**

Tabel  
Hasil Uji T Parsial  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.460	.481		5.120	.000
Motivasi	.431	.140	.354	3.077	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil uji SPSS 16.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X) mendapatkan t hitung 3,077 dengan nilai signifikansi 0,003, maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig. 0,003 < 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel motivasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y), dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang mengatakan bahwa :

“Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palem Baja”.

## 5. SIMPULAN

### Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Palem Baja bagian produksi termasuk dalam kategori baik, bahkan untuk pertanyaan pemberian komplek perumahan dalam kategori sangat baik. Tetapi perusahaan masih kurang memberikan perhatian terhadap motivasi dalam aspek kesempatan untuk maju/promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, dan perlakuan yang wajar, bahkan dalam aspek keamanan kerja termasuk dalam kategori tidak baik.

Produktivitas kerja karyawan PT. Palem Baja termasuk dalam kategori baik, bahkan dalam ketepatan waktu termasuk dalam kategori sangat baik. Dari pengujian hipotesis uji t parsial terdapat nilai signifikansi sebesar 0,003 yang artinya  $0,003 < 0,05$ . Maka dapat diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga teruji adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Palem Baja. Berdasarkan analisis koefisien determinan diperoleh  $R^2$  0,125 yang artinya pada penelitian ini motivasi memberikan peranan terhadap produktivitas kerja sebesar 12,5% dan sisanya 87,5% di pengaruhi oleh faktor lain.

### Saran

Pertahankan motivasi yang ada dalam perusahaan untuk menjaga kestabilan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan. Untuk keamanan kerja ada baiknya diberikan perhatian khusus, seperti member jaminan kesehatan agar dapat lebih memotivasi karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja ke dalam kategori sangat baik, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan motivasi dalam aspek kesempatan untuk maju/promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, dan perlakuan yang wajar. Hal ini ditujukan agar dapat meningkatkan lagi produktivitas karyawan. Motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 12,5%, sedangkan sisanya sebesar 87,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian berikutnya disarankan agar menambah variable bebasnya seperti, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

## 6. REFERENSI

- [1] Dewi, IisPuspika. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Kelas 1 Di Bandar Lampung*. Bandar Lampung.
- [2] Furqan, Andi Chairil. 2015. *Menelisik Bisnis Perkebunan di Indonesia*. <http://www.kompasiana.com/andichairilfurqan/menelisik-bisnis-perkebunan-di-indonesia> (diakses tanggal 30 oktober 2015).
- [3] Ghozali, Imam. 2007. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [4] Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Bumi Aksara.
- [5] \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [6] Iskandar, Dedi. 2014. *Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan Tekstil PT Unggul rejo Wasono di Purworejo*. Purworejo.
- [7] Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PPUT.
- [8] Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- [9] Rahmawati, Desi. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*. Tulungagung.
- [10] Rahmawati, Rini. 2010. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Banjarmasin*. Banjarmasin.
- [11] Raviyanto, J. 1986. *Produktivitas dan Pengukuran, hal.2, Cetakan I*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- [12] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama edisi ketiga*. Yogyakarta: YKPN.
- [13] Soeroso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. ECG.
- [14] Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- [15] Yusuf, Burhanudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. JAYA MULTI PERKASA

Mei Siska Falentina Sinaga<sup>1)</sup>, Emi Suwarni<sup>2)</sup>, Fitriasuri<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>email: meisiskafalentinasinaga@yahoo.com

<sup>2</sup>email: emisuwarni@binadarma.ac.id

<sup>3</sup>email: fitriasuri@binadarma.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation to employee performance in CV. Multi Jaya Perkasa. Data were collected through questionnaires and interviews. The data presented in tabular form with the data analysis using validity and reliability test. Analysis of the correlation coefficient, analysis coefficient of determination, and to continue using simple linear regression analysis. Validity and reliability test results indicate that the data is valid and reliable (realibel). Then the data in the test again with the analysis of the correlation coefficient, determination coefficient analysis where the results get that result in significant data. Analysis regersi simple liner regression where the results of 2,628. From the results of determination coefficient of 0.435, which means that the independent variable on the dependent variable performance compensation of employees amounted to 43.5%, while the remaining 56.5% by other variables that are not addressed in this study.*

**Keywords:** Compensation, Employee Performance.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasaran melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan mereka. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat penilaian kinerja. Rivai (2008:309). Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* dan *employees*, baik yang berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Rivai (2008:357)

Pada CV. Jaya Multi Perkasa masih mengalami permasalahan pada sistem kinerja karyawan yang berdasarkan wawancara pada tanggal 27 Oktober 2015, dimana sistem kinerja karyawan pada CV. Jaya Multi perkasa belum dapat memuaskan konsumen dikarenakan kurang maksimalnya dalam sistem kinerja karyawan tersebut, dimana produk yang dikerjakan kadang kurang rapi dan masih bisa diperjual belikan terhadap konsumen.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk memilih judul tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Jaya Multi Perkasa Palembang”

**a. Rumusan masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah yaitu: **“Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Multi Perkasa Palembang”**

**b. Tujuan Penelitian**

Agar dapat menjadi lebih fokus, maka perlu di kemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah: **“Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Multi Perkasa Palembang”**

**c. Ruang Lingkup Masalah**

Agar penelitian menjadi terarah dan tidak menyimpang dan pokok permasalahan yang ada maka penelitian membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Multi Perkasa.

## **2. KAJIAN LITERATUR**

### **2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Rivai (2008:357).

### **2.2 Indikator-indikator Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2011:122) indikator kompensasi meliputi:

**A. Asas Adil**

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan:

1. Prestasi kerja

Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Jenis pekerjaan

Kegiatan yang harus dilakukan orang untuk memenuhi kebutuhannya setiap hari manusia mempunyai kebutuhan pokok yang harus dipenuhi. Berbagai macam jenis pekerjaan yang ditekuni seseorang. Ada pekerjaan yang menghasilkan barang disebut produksi atau pekerjaan yang menghasilkan barang untuk memenuhi kebutuhan hidup.

3. Tanggung jawab

Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak sengaja.

**B. Asas Layak dan Wajar**

Menurut Hasibuan (2011:122) asas layak dan wajar dapat diartikan sebagai berikut:

1. Keadilan

Keadilan bukan berarti sama rasa sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output).

2. Kelayakan

Penegertian layak ini berkaitan dengan standar hidup seperti kebutuhan pokok minimum sesuai dengan ketentuan perusahaan.

### **2.3 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan mereka. Salah satu

cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat penilaian kinerja. Rivai (2008:309).

## 2.5 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan sebagai bergantungnya dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. (Wibowo, 2014:86-88).

### 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang dicapai dimana yang akan datang.

### 2. Standar

Standar mempunyai arti penting bahwa memberitahukan kapan tujuan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

### 3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

### 4. Alat dan Saran

Alat dan saran merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat dan saran merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang.

### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran ini secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Dengan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari sehingga tercapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.



## 2.5 Hipotesis

Dari kerangka teori dan kerangka pemikiran yang sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### 3 METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor CV. Jaya Multi Perkasa yang beralamat Jln. Perindustrian 2 No.1301A Kel.Kebun Bunga Kec.Sukami Palembang-Sumatera Selatan.

#### 3.2 Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diambil langsung dalam penelitian proposal, dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah CV. Multi Jaya Perkasa
2. Data sekunder yaitu data karyawan yang diolah dari CV. Multi Jaya Perkasa seperti sejarah singkat, struktur organisasi, dan lain-lain.

#### 3.3 Metode Pengumpulan Data

##### a. Wawancara

Dengan mengadakan pembicaraan secara langsung kepada karyawan yang berwenang memberikan informasi. Pada penelitian seksi wawancara ini agar mendapatkan informasi. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi (Sugiyono 2013:194).

##### b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membrikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiyono 2013:199).

#### 3.4 Operasional Variabel

##### 1. Variabel Indenpenden

Menurut Sugiyono (2013:59) menyatakan bahwa Variabel Indenpenden sebagai (variabel bebas) adalah merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen ( terikat). Variabel dalam penelitian adalah Kompensasi (X).

##### 2. Variabael Dependen

Menurut Sugiyono (2013:59) menyatakan bahwa Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang . menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kompensasi (X)	Menurut Rivai (2008:357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang	Asas adil 1. Prestasi kerja 2. Jenis pekerjaan 3. Tanggung jawab Asas Layak dan Wajar 4. Keadilan 5. Kelayakan



		berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.	
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Wibowo 2014) menyatakan kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan yang efektif.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan Balik</li> <li>4. Alat dan Sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motif</li> <li>7. Peluang</li> </ol>

### 3.5 Sampel Penelitian

Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik dalam populasi ini yaitu berjumlah 18 orang berdasarkan jumlah karyawan pada CV. Jaya Multi Perkasa Palembang sehingga, teknik pengambilan data sampel yang digunakan penulis adalah *non probability* sampling yaitu teknik pengambilan yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Sampling jenuh, yaitu teknik sampel (Sugiyono 2013:122).

### 3.6 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X = Kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

$$Y = a + bX$$

### 3.7 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yaitu keeratan hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### 3.8 Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  adalah 0, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### 3.9 Uji Validitas

Uji validitas adalah skala pengukuran yang disebut valid, bila peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada obyek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid. (Sugiyono 2013:455)

### 3.10 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability). (Sugiyono 2013:456)

### 3.11 Uji T

Menurut Kuncoro (2011:105) uji statistic t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Uji t dapat dilakukan dengan cara membandingkan probabilitas t-statistik dengan  $\alpha = 0,05$  antara lain :

Bila probabilitas  $< \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Bila probabilitas  $> \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  tidak ditolak

$H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen,  $H_0$  tidak ditolak berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan program SPSS

## 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Uji Validitas

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas Variabel X (Kompensasi)**

Item	Nilai Frekuensi	R.tabel	Ket
XP.1	0,652	0,443	Valid
XP.2	0,604	0,443	Valid
XP.3	0,641	0,443	Valid
XP.4	0,706	0,443	Valid
XP.5	0,831	0,443	Valid
XP.6	0,647	0,443	Valid
XP.7	0,629	0,443	Valid
XP.8	0,781	0,443	Valid
XP.9	0,593	0,443	Valid
XP.10	0,669	0,443	Valid

Sumber Data: Hasil Uji SPSS 22.0

Tabel diatas menunjukkan item-item pertanyaan yang telah di uji ke validnya dengan melihat signifikansi, dimana semua item pertanyaan memiliki signifikansi 0,443 kurang dari 5% (0,05), maka variabel tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)**

Item	Nilai Frekuensi	R.tabel	Ket
XP.1	0,698	0,443	Valid
XP.2	0,659	0,443	Valid
XP.3	0,640	0,443	Valid
XP.4	0,695	0,443	Valid
XP.5	0,794	0,443	Valid
XP.6	0,617	0,443	Valid
XP.7	0,621	0,443	Valid
XP.8	0,671	0,443	Valid

XP.9	0,638	0,443	Valid
XP.10	0,654	0,443	Valid
XP.11	0,670	0,443	Valid
XP.12	0,766	0,443	Valid

Sumber Data: Hasil Uji SPSS 22.0

Tabel diatas menunjukkan item-item pertanyaan yang telah diuji dengan melihat signifikan, dimana semua item pertanyaan memiliki signifikan 0,443 kurang dari 5% (0,05), maka variabel tersebut dinyatakan valid

#### 4.2 Uji Realibilitas

**Tabel 4.4**  
**Uji Realibilitas Variabel X (Kompensasi)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	15

Sumber Data: Hasil Uji SPSS 22.0

Berdasarkan data tabel diatas menjelaskan bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,665 dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki nilai kofesien alpha sebesar 0,60 atau lebih, sehingga item pertanyaan untuk mendapatkan variabel kinerja dapatkan dikatakan baik atau reliabel

**Tabel 4.5**  
**Uji Realibitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,067	17

Sumber Data: Hasil Uji SPSS 22.0

Berdasarkan data tabel diatas menjelaskan bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,067 dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki nilai kofesien alpha sebesar 0,60 atau lebih, sehingga item pertanyaan untuk mendapatkan variabel kinerja dapatkan dikatakan tidak baik atau tidak reliabel

#### 4.3 Analisis Regresi Liner Sederhana

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan dari penyebaran kuisisioner, akan menganalisis dengan perhitungan regresi sederhana. Perhitungan regresi sederhana ini untuk melihatkan apakah ada pengaruh.

**Tabel 4.13**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,540	,729		,741	,470
Kompensasi	,757	,216	,659	3,509	,003

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber Data: Hasil Uji SPSS 22.0

Dari hasil analisis regresi sederhana diatas didapatkan nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,757 sedangkan konstantanya sebesar 0,540. Maka dapat dirumuskan persamaan regresi sederhana seperti berikut :

$$Y = 0,540 + 0,757X$$

Dari persamaan diatas dapat diterjemahkan sebagai berikut :

3. Konstanta sebesar 0,540 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompensasi (0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,540.
4. Koefisien regresi X sebesar 0,757 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kompensasi, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,757.

#### 4.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah hubungan antara dua variabel atau lebih dari hasil pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2013:248).

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 <sup>a</sup>	,435	,400	4,050

a. Predictors: (Constant), kompensasi

**Sumber Data: Hasil Uji SPSS 22.0**

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai r sebesar 0,659, hal ini berarti menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja. Hal ini didasari oleh pedoman dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi berdasarkan tabel 4.15 dengan demikian 0,659 pada tingkat yang kuat 0,60-0,799.

#### 4.9.4 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,659 dan dijelaskan besarnya persentase variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari tabel diatas diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,435, yang dapat diartikan bahwa variabel bebas kompensasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah sebesar 43,5%, sedangkan sisanya 56,5% oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 4.10 Uji T (Parsial)

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji T (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,540	,729		,714	,470
	Kompensasi	,757	,216	,659	3,509	,003

a. Dependent Variable: kinerja

**Sumber Data: Hasil Uji SPSS 22,0**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program SPSS 22.0 dapat dijelaskan ialah sebagai berikut:

Variabel kompensasi (X) diperoleh nilai Sig.0,003 maka dapat dijelaskan bahwa nilai Sig.0,003 < 0,05 dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan sehingga dengan kata lain  $H_0$  ditolak yang menjelaskan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Karyawan.

#### 4.11 Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel kompensasi (X) diperoleh nilai Sig.0,000 maka dapat dijelaskan bahwa nilai Sig.0,000 < 0,05 dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan sehingga dengan kata lain  $H_0$  ditolak yang menjelaskan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Nancy Yusnita dan Imas Purnama Sari (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tirta Investama (Danone Aqua) sudah cukup baik, hal ini ditunjukkan dari kinerja yang diperlihatkan karyawan PT. Tirta Investama (Danone Aqua) sudah baik antara kompensasi dan kinerja mempunyai hubungan yang nyata dan positif

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV. Jaya Multi Perkasa mempunyai kompensasi yang baik, hasil analisis diatas menyatakan bahwa variabel kompensasi telah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena, dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan dapat membrikan semangat dalam bekerja. Seperti yang dijelaskan oleh Rivai (2008:357). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Dari hasil pengujian korelasi maka dapat diketahui nilai r sebesar 0,659, yang memiliki arti bahwa ada hubungan yang erat antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja. Hal ini didasari oleh pedoman dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi yang menyatakan bahwa 0,60-0,799 adalah kuat.

Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis Regresi Liner Sederhana Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang secara sistematis dalam statistik. Berdasarkan dari hasil analisis regresi sederhana didapatkan nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,757 sedangkan konstantanya sebesar 0,540.

## 5 SIMPULAN

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan tersebut, maka bab ini akan memberikan kesimpulan dan saran yang diuraikan dari pembahasannya.

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai Sig.0,003 dimana nilai Sig.0,003 < 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan: “Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,435 artinya variabel kompensasi menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 43,5%, sedangkan sisanya 56,5 % dijelaskan variabel lain.
3. Dari hasil pengujian korelasi maka dapat diketahui nilai r sebesar 0,659, yang memiliki arti bahwa ada hubungan yang erat antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja.

4. Dari hasil nilai yang terkecil pada 3,05 sebaiknya pihak perusahaan harus teliti dan lebih menekuni lagi dalam jenis pekerjaan masing-masing yang sudah diberikan
5. Dari hasil kuisioner yang paling besar adalah 4,00 sebaiknya lebih dorong lagi supaya setiap karyawan mempunyai prestasi kerja yang secara berkualitas.

### 5.2 Saran

1. Dari hasil tabulasi yang terendah pada variabel kompensasi dan kinerja karyawan sebaiknya lebih di dorong lagi dalam memberikan peluang pada karyawan
2. Untuk meningkatkan kompensasi ke dalam kategori sangat baik, sebaiknya CV lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam aspek kesempatan untuk mencapai kualitas, keamanan kerja, tempat kerja yang baik. Hal ini ditujukan agar dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan di CV. Jaya Multi Perkasa.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,435 artinya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,5%, sedangkan sisanya 56,5 % dipengaruhi variabel motivasi, kepuasan kerja dan lain-lain.

## 6 REFERENSI

- [1] Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [2] Kuncoro, Mudrajad 2011. Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Keempat. Unit Penerbit dan Percetakan. YKPN: Yogyakarta.
- [3] Priansa Juni Donni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [4] Rivai. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Cetakan ke-2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [5] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh Belas. Bandung: Alfabeta.
- [6] Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [7] Sanusi, Anwar. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- [8] Priyanto, Dwi. 2014. SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis. Edisi 1. Yogyakarta: Andi offset.
- [9] Sari, Purnama, Imas. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua), Universitas Pakuan

## PENGARUH PELATIHAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV JAYA MULTI PERKASA PALEMBANG

Meirista Yova<sup>1)</sup>, Wiwin Agustian<sup>2)</sup>, Irwan Septayuda<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>Email: meiristayova@yahoo.com

<sup>2</sup>Email: wiwinagustian@binadarma.ac.id

<sup>3</sup>Email: irwan.septayuda@binadarma.ac.id

### *Abstract*

*Human resources is very important element in a company, therefore, without qualified human resources of a company is not going to go well. There are many factors that influences of them are training and incentives. The purpose of this research was to determine the effect of job training and incentives simultaneously on employee performances CV. Jaya Multi Perkasa Palembang, this study used an explanatory research approach to the 18 respondents, and sampling was done by using census. Data collection techniques in a study using interview techniques, and questionnaire. The data obtained were analyzed qualitatively and quantitatively, using analytical tools such as test validity, reliability testing, multiple linier regression and hypothesis testing with the T test and F test. Analysis using SPSS 20.0 for windows. The results of statistical analysis known obtained multiple linear regression is:  $Y=0,562+0,472X_1+0,233X_2$ . the results indicates that job training and incentives simultaneously in a positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords :** Job training, incentives, employess performance.

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat primer dalam suatu perusahaan, oleh karena itu tanpa Sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, dan memiliki kinerja yang baik.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pelatihan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat bermanfaat dalam hal meningkatkan kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus memberikan insentif kepada karyawan atas kontribusinya untuk mamajukan perusahaan. Insentif itu diberikan agar karyawan merasa puas dan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

CV Jaya Multi Perkasa yang didirikan tahun 2013, perusahaan bergerak dibidang Kontraktor. Produk yang dihasilkan berupa Interior Furniture dan Meuble, seperti rangka baja ringan , pintu jendela almunium kaca, dan lain lainnya. Pada CV Jaya Multi Perkasa mengalami permasalahan yaitu pada pelatihan kerja kadang masih menemui kendala pada output pekerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Jaya Multi Perkasa kurang memperhatikan aspek pelatihan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penurunan jumlah peserta pelatihan yang diberikan pada tahun 2015 mengindikasi adanya penurunan kinerja.

CV Jaya Multi Perkasa tidak menyelenggarakan pelatihan kerja secara khusus artinya pelatihan yang diberikan dengan metode *on the job* yakni karyawan atau tenaga kerja hanya menerima gambaran ikhtisar tentang pekerjaan, maksudnya, dan *outcome* yang diharapkan dengan penekanan pada relevansi pelatihan. Kemudian pelatih mendemostrankan pekerjaan itu untuk memberikan

karyawan atau tenaga kerja menjadi sebuah model untuk diikutinya, maka isi atau teknik yang diberi pelatih mampu diterapkan pada pekerja. Pelatuhnya tak lain dari karyawan yang sudah berpengalaman tidak adanya tim khusus yang memberikan teorinya.

Insentif yang diberikan kepada karyawan dan tenaga kerja harus layak dan adil. Hal ini dikarenakan agar karyawan dan tenaga kerja dapat bekerja lebih baik dan memiliki prestasi karena mereka merasa bahwa kebutuhannya sudah terpenuhi dan kinerjanya semakin meningkat. Semakin meningkat kinerja karyawan maka akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan perusahaan akan semakin mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain. Pemberian insentif dalam bentuk material dan non material ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja sekaligus wujud perlindungan bagi karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Multi Perkasa bagian produksi.

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang ditentukan. Suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu (Mangkuprawira, 2011:134). Pelatihan dikatakan berhasil jika sasaran yang diinginkan telah tercapai, yaitu dengan meningkatnya kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun yang menjadi tolak ukur atau indikator pelatihan yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan (Rivai, 2009:240) antara lain:

1. Materi yang dibutuhkan.  
Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.
2. Metode yang digunakan.  
Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
3. Kemampuan instruktur pelatihan.  
Mencari sumber-sumber informasi yang lain mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
4. Tujuan atau prinsip pembelajaran.  
Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.
5. Peserta pelatihan.  
Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

### Insentif

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja atau *gainsharing*. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Menurut Rivai (2008:380) Indikator insentif sebagai berikut:

1. Keadilan.  
Besarnya insentif yang dibayar kepada setiap karyawan dan tenaga kerja harus disesuaikan dengan input dan output.
2. Layak dan wajar.  
Insentif yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.



## Kinerja

Kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2012:7). Kinerja karyawan dapat diukur dari beberapa indikator, yaitu :

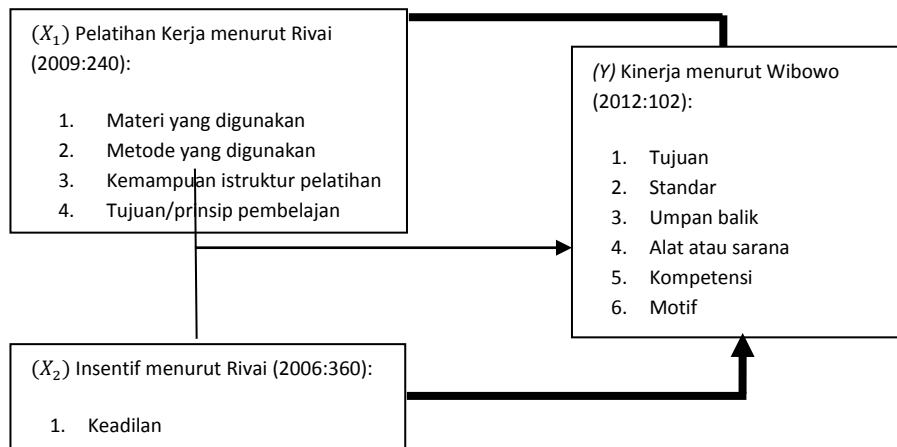
1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

## Kerangka Pikir


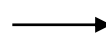
Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dilakukan dalam upaya peningkatan kemampuan karyawan yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan agar karyawan memiliki keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

Pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan sikap dan tingkah laku, yang dimaksud disini adalah dapat bertambahnya pengetahuan, keahlian, dan keterampilan. Sehingga pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tenaga kerja dalam berpikir dan bekerja sehingga mudah mendapatkan ide-ide terbaru dan mencapai saaran dan tujuan perusahaan.

Dengan adanya insentif mereka akan lebih semangat dan bersungguh-sungguh dalam menghasilkan kinerja yang baik. Untuk itu pelatihan dan insentif merupakan salah satu pendorong kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik maka akan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Secara ringkas, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



## Keterangan :

-  = Pengaruh parsial
-  = Pengaruh simultan

## Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:64).

Ha: Pelatihan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: Insentif (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: Pelatihan kerja (X1) dan Insentif (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2013: 10). Lokasi penelitian yang peneliti ini lakukan adalah di CV Jaya Multi Perkasa Palembang. Di Jalan Perindustrian II, No. 1303 A. Kelurahan Kebun Bunga, Kecamatan Sukarami Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 18 karyawan bagian produksi. Peneliti mengambil sampling jenuh atau disebut sensus karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena populasinya relatif kecil. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Pengumpulan data dengan wawancara menggunakan alat kuisioner. Operasional variabel dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menetapkan pengukuran terhadap variabel-variabel yang akan diamati. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji validitas dan uji reliabilitas dengan program SPSS For Windows 20.0. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji T. Analisis digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel pelatihan kerja, insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Jaya Multi Perkasa Palembang.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individu ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan:

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square
1	,774	,600

Sumber: Data Primer, 2016

Dalam tabel model Summary ini menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,600, dan R dalam tabel ialah koefisien korelasi R sebesar 0,774. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Insentif mempunyai keeratan hubungan yang kuat karena terletak pada rentang nilai 0,60-0,799. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja memiliki determinasi sebesar 60,0% sedangkan sisanya 40,0% dapat dijelaskan oleh faktor lain.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0 didapat model regresi seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Output Regresi

Variabel	Beta	T	Sig.	Keterangan
(Constanta)	,562	2,082	0,036	Signifikan
X1	,473	3,321	0,005	Signifikan
X2	,233	2,293	0,016	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2016

Dari hasil analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh variabel Pelatihan kerja dan Insentif terhadap Kinerja diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,562 + 0,472X_1 + 0,233X_2 + e$$

Penjelasan dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,562 artinya jika Pelatihan Kerja dan Insentif nilainya adalah 0 maka Kinerja nilainya positif yaitu 0,562.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan kerja (B1) bernilai 0,472. Artinya bahwa setiap peningkatan Pelatihan kerja sebesar 1,00 maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,472 dengan asumsi variabel independem lain nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Insentif (B2) bernilai 0,233. Artinya bahwa setiap peningkatan Insentif sebesar 1,00 maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,233 dengan asumsi variabel independem lain nilainya tetap.

#### Uji T

Hasil uji t statistik menunjukkan nilai sebagai berikut:

1. Nilai  $T_{hitung} 3,321 > T_{tabel} 1,753$  (df = n-2 atau 18-2=16) dan signifikan  $<0,05$  ( $0,005 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Sehingga hipotesis pertama berbunyi bahwa “Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan”, diterima.
2. Nilai  $T_{hitung} 2,293 > T_{tabel} 1,753$  (df = n-2 atau 18-2=16) dan signifikan  $<0,05$  ( $0,016 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Sehingga hipotesis kedua berbunyi bahwa “Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan”, diterima.

#### Uji F

Hasil uji f statistik menunjukkan nilai sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Output Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
Regression	11,233	0,001	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel Uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,233 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,287, artinya bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikan 0,001 lebih kecil dari  $>0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Sehingga hipotesis ketiga berbunyi bahwa “Pelatihan Kerja dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan”, diterima.

#### Pembahasan

Hasil penelitian tersebut telah menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F berdasarkan regresi linier berganda yang menunjukkan F hitung sebesar 11,233  $>$  F tabel sebesar 3,287 dengan taraf signifikan probabilitas F statistik sebesar  $0,00 < \alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, berarti Pelatihan dan Insentif secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV. Jaya Multi Perkasa Palembang.

Nilai t hitung dari variabel Pelatihan (X1) yaitu t hitung sebesar 3,321  $>$  t tabel sebesar 1,753 dengan tingkat probability  $< \alpha = 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, artinya semakin banyak pelatihan yang dilakukan oleh karyawan dan tenaga kerja maka kinerja akan meningkat sebesar 3,321. Hal ini disebabkan oleh peserta yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Untuk variabel Insentif (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,293  $>$  t tabel sebesar 1,753 dengan tingkat probability  $< \alpha = 0,05$ , yang berarti  $H_0$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik pemberian insentifnya pada karyawan dan tenaga kerja maka semakin meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil koefisien tabel Model Summary pada tabel 4.6.1 didapat dari nilai R Square sebesar 0,600 atau sebesar 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel

pelatihan dan insentif terhadap kinerja sebesar 60,0% sedangkan sisanya 40,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti, motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan lain-lain.

## 5. SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV. Jaya Multi Perkasa Palembang. Yaitu didapat nilai R sebesar 0,774 artinya variabel (X1) Pelatihan Kerja dan (X2) Insentif memiliki nilai korelasi yang kuat, sedangkan nilai R Square sebesar 0,600, artinya kedua variabel ini memiliki kontribusi sebesar 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja memiliki determinasi sebesar 60,0%, sedangkan sisanya 40,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja secara parsial, yaitu dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,321 > 1,753)$ . Dan Insentif terhadap Kinerja dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,293 > 1,753)$ . Yang berarti  $H_0$  ditolak.
3. Untuk hasil uji F menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Jaya Multi Perkasa Palembang. Yaitu dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(11,233 > 3,287)$ , yang berarti  $H_0$  ditolak.

Saran dalam penelitian ini :

1. Mengenai pelatihan kerja, pada dasarnya perusahaan sudah baik dalam memberikan pelatihan kepada karyawan bagian produksi, namun hal ini tetap harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Perusahaan tidak perlu melakukan perubahan besar dalam hal pelatihan kerja, hanya membutuhkan perbaikan dan peningkatan dalam beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperbaiki metode yang digunakan dalam pelatihan kerja, agar karyawan bekerja lebih mandiri, meningkatkan kualitas sarana pelatihan dan lebih menyesuaikan pelatihan kerja dengan kemampuan pelatih atau instruktur bagi karyawan bagian produksi, dengan harapan agar karyawan bisa lebih mandiri dan handal dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan.
2. Beberapa jenis insentif telah diberikan perusahaan kepada karyawannya, ada sebagian karyawan yang menganggap insentif yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum sesuai dengan kebutuhan, target dan hasil kerja. Sehingga karyawan masih merasa adanya insentif masih kurang menarik. Hal tersebut perlu menjadi perhatian bagi perusahaan, dimana perusahaan diharapkan mampu memberikan insentif yang sedang berlaku dengan perusahaan sejenis. Memberikan bentuk penghargaan. Sesuai dengan harapan karyawan agar ada umpan balik dari hasil kerja yang dihasilkan. Sehingga insentif yang diberikan menjadi menarik bagi karyawan dan tenaga kerja itu sendiri untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.
3. Kinerja karyawan merupakan hal terpenting bagi perusahaan. Diharapkan perusahaan memberikan pelatihan dan insentif yang sepadan agar karyawan dapat mencapai standar dan mutu kualitas yang ditetapkan perusahaan. Untuk itu antara atasan dan bawahan haruslah bekerjasama untuk lebih meningkatkan kinerja kedepannya. Jika antara pimpinan dan bawahan dapat bekerjasama maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pimpinan diharapkan sesering mungkin untuk mengoreksi ulang pekerjaan karyawan agar lebih bekerja secara profesional dan dapat membagi waktu disaat jam kerja. Kemudian taat terhadap aturan dan prosedur perusahaan yang ditetapkan perusahaan. Maka saran untuk kedepannya adalah pimpinan dan ketua divisi agar lebih bekerjasama mengawasi karyawan dan tenaga kerjanya, agar mereka dapat bekerja secara lebih taat terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan.

## 6. REFERENSI

- [1] Kuncoro, Murajad S.p. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- [2] Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- [3] Priyanto, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- [4] Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- [5] Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- [6] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- [7] Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

## ANALISIS BREAK EVEN POINT TERHADAP PERENCANAAN LABA PADA BAKSO DEWI PALEMBANG

Meriyani<sup>1)</sup>, Emi Suwarni<sup>2)</sup>, Gagan Ganjar Resmi<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

[Meriyani998@gmail.com](mailto:Meriyani998@gmail.com)<sup>1</sup>

[Emisuwarni@binadarma.ac.id](mailto:Emisuwarni@binadarma.ac.id)<sup>2</sup>

[Gagan@binadarma.ac.id](mailto:Gagan@binadarma.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*Break Even Point analysis is an analytical technique used to determine the circumstances in which the business carried on not suffer a loss nor a profit. Using The type of data in this research is quantitative data, and the data source used in the form of secondary data, and how data collection technique is by observation, interview and documentation. The purpose of this study was to determine how much Break Even Point to profit planning on Bakso Dewi Palembang. The results of this study Break Even Point occurred in sales of Rp 191.392.663 while in saruan a share of 14.713 and a portion of the margin of safety of 52.2%. planning of the first quarter 2016 earnings are expected to occur on sales of Rp 1.004.382.938 and a margin of safety of 55% whereas the profit planning of the second quarter of 2016 which is expected to occur on sales of Rp 1.657.511.203 and a margin of safety of 60%.*

**Keywords:** Break even point, profit planning, margin of safety.

### 1. PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah disingkat UKM adalah sebuah istilah yang mengacu ke jenis usaha kecil yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. usaha kecil menengah tersebar luas di Indonesia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai penopang perekonomian Indonesia. usaha kecil ini juga berperan besar dalam penyedia lapangan pekerjaan bagi jutaan orang agar bisa mengurangi angka pengangguran.

Salah satu cara yang dapat dilakukan agar perusahaan mendapatkan laba yaitu dengan menekan biaya operasional secara optimal dan menentukan tingkat harga jual sedemikian rupa sesuai dengan laba yang diinginkan. Pihak manajemen usaha harus kondisi mengetahui yang tidak untung dan tidak rugi keadaan ini disebut sebagai titik impar atau *break even point*. Analisis *break even point* adalah tingkat penjualan dimana laba sama dengan nol Garrison dkk, (2006:334). Melalui analisis ini dapat diketahui kondisi industri yang yang mampu menjual produknya dengan jumlahnya dengan jumlah tertentu, sehingga industri tidak menderita kerugian tetapi juga tidak memperoleh laba.

Salah satu usaha kecil menengah yang ada di Palembang dan mampu menyediakan lapangan pekerjaan yaitu Bakso Dewi Palembang yang bergerak dibidang pembuatan bakso yang sudah berdiri sejak tahun 2008. Olahan bakso ini dijadikan sebagai produk makan sampingan. Proses produksi olahan Bakso ini dilakukan setiap hari dalam satu kali produksi menghasilkan 300-400 porsi per hari. Bakso Dewi Palembang ini memiliki target pasar yang prospek dan mudah untuk dijual ke konsumen, semua biaya yang dikeluarkan untuk memproduksi bakso dimasukkan dalam catatan keuangan dan belum ada pemisahan antara biaya tetap dan biaya variabel.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam hal perencanaan laba pada Bakso Dewi Palembang sehingga perusahaan dapat mencapai keseimbangan

antara perencanaan laba yang baik untuk periode yang akan datang dengan menggunakan analisis *Break Even Point*.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Berapa besar *Break Even Point* terhadap perencanaan laba yang dialami bakso Dewi Palembang. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar Break even Point yang dialami oleh Bakso Dewi Palembang.

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1. Pengertian Biaya

Menurut Siregar, dkk (2014:23) mengatakan bahwa biaya adalah kos barang atau jasa yang telah memberikan manfaat yang digunakan untuk memperoleh pendapatan. Biaya yang dikemukakan oleh Nafarin (2013:90) dia mengatakan bahwa biaya dalam arti sempit hanya meliputi pengertian harga pokok (*cost*) sedangkan biaya dalam arti luas meliputi pengertian harga pokok (*cost*) dan beban (*expencc*).

### 2.2. Pengklasifikasian Biaya

Menurut Siregar dkk (2014:25) Pada dasarnya biaya dapat diklasifikasi berdasarkan pada hal-hal berikut ini :

1. Hubungan biaya dengan produk
2. Hubungan biaya dengan volume produk
3. Elemen biaya produksi
4. Fungsi pokok perusahaan
5. Hubungan biaya dengan proses pokok manajerial.

#### 1). Biaya Tetap

Biaya yang terjadi secara total (jumlahnya) yang tidak tergantung dengan volume produksi dalam kapasitas normal namun secara unit berubah-ubah. Kasmir (2014:338)

#### 2). Biaya Variabel

Biaya variabel yang diungkapkan oleh Nafarin (2013:497) adalah biaya yang jumlahnya berubah sebanding dengan perubahan volume kegiatan, tetapi biaya variabel per unit tetap walaupun volume kegiatan berubah.

### 2.3 *Break even Point*

titik impas (*Break Even Point*) yang diungkapkan oleh Garrison dkk, (2006:334) adalah tingkat penjualan dimana laba perusahaan sama dengan nol. *Break Even Point* yang dikemukakan oleh Munawir (2013:184) yaitu suatu keadaan yang dimana operasi perusahaan, perusahaan tidak memperoleh laba dan tidak menderita rugi, tetapi analisa *break even point* tidak hanya semata-mata untuk mengetahui keadaan perusahaan yang break even saja akan tetapi analisa break even mampu memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan mengenai berbagai tingkat volume penjualan serta hubungannya dengan kemungkinan memperoleh laba menurut tingkat penjualan yang bersangkutan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa analisi *Break Even Point* adalah cara, alat, tehnik yang digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui supaya perusahaan tidak mengalami kerugian dan untuk mempelajari hubungan antara biaya, volume penjualan dan harga jual.

#### 2.3.1 Tujuan Analisis *Break Even Point*

Adapun tujuan dari *Break Even Point* adalah sebagai berikut :

1. Mendesain spesifikasi produk
2. Menentukan harga jual per satuan
3. Menentukan jumlah produksi atau penjualan minimum agar tidak mengalami kerugian
4. Memaksimalkan jumlah produksi

5. Merencanakan laba yang diinginkan perusahaan.

### 2.3.2 Manfaat *Break Even Point*

Menurut Kasmi Munawir (2007:184) dalam jurnal Ariyanti dkk, Manfaat Analisis *Break Even Point* bagi perusahaan antara lain:

1. Untuk merencanakan laba operasi dan volume penjualan suatu perusahaan
2. Untuk mengetahui informasi besarnya hasil titik impas yang dicapai
3. Untuk menentukan berapa jumlah produk yang harus dijual
4. Untuk mengetahui harga jualnya supaya meminimalkan kerugian yang akan terjadi.

### 2.3.3 Kelemahan analisis *Break Even Point*

Menurut Kasmi (2014:336) kelemahan dari *Break Even Point* adalah sebagai berikut :

1. Perlu asumsi artinya titik impas (*break even point*) membutuhkan banyak asumsi terutama mengenai hubungan antara biaya dengan pendapatan
2. Hubungan penjualan dan biaya. Artinya dalam hal biaya jika penjualan dilakukan dalam kapasitas penuh, tetapi memerlukan tambahan penjualan, akan tetapi tambahan itu yang mengakibatkan naiknya biaya variabel maka biaya tetap juga akan meningkat.
3. Kurang mempertimbangkan risiko-risiko yang terjadi selama penjualan
4. Pengukuran kemungkinan penjualan. Artinya jika membuat grafik pulang pokok (*break even point*) yang didasarkan kepada harga penjualan yang konstan untuk melihat kemungkinan laba pada berbagai tingkat harga harus dibuat semua seri grafik untuk tiap tingkat harga.

### 2.4. Asumsi dan Keterbatasan Analisis Titik Impas (*Break Even Point*)

Adapun asumsi-asumsi dan keterbatasan analisis titik impas (*break even point*) yang dikemukakan oleh Kasmi (2014:338) adalah sebagai berikut :

1. Biaya Tetap (*Fixed Cost*)  
Biaya yang terjadi secara total (jumlahnya) yang tidak tergantung dengan volume produksi dalam kapasitas normal namun secara unit berubah-ubah.
2. Biaya Variabel (*Variabel Cost*)  
biaya yang secara total berubah-ubah sesuai dengan perubahan volume produksi atau penjualan.
3. Harga jual  
Analisis ini hanya digunakan untuk satu macam harga jual atau harga barang yang dijual atau diproduksi.
4. Tidak ada perubahan harga jual  
Diasumsikan harga jual per satuan dapat berubah selama periode.

### 2.5. Metode Perhitungan *Break Even Point* (BEP)

1. Dengan menggunakan Rumus Matematik
  - a. Analisis titik impas (*break even point*) dalam Unit

$$\text{BEP} = \frac{\text{FC}}{\text{P}-\text{VC}/\text{Unit}}$$

- b. Analisis Titik Impas (*break even point*) dalam Rupiah

$$\text{BEP} = \frac{\text{FC}}{1-\frac{\text{VC}}{\text{S}}}$$



## 2. Dengan angsan Grafik.

Menurut kasmir (2014:340) Dari grafik terlihat bahwa untuk tiap-tiap masing unit penjualan terdapat informasi yang lengkap seperti setiap rupiah penjualan, biaya tetap, biaya variabel, total biaya maupun laba atau rugi.

### 2.6. Break Even Point Dengan Perubahan

Berikut ini adalah sebagai sebab yang mengakibatkan perubahan titik impas.

1. Pengaruh Perubahan Harga Jual Per Unit.
2. Pengaruh Perubahan Jumlah Biaya Tetap
3. Pengaruh Perubahan Jumlah Biaya Variabel
4. Pengaruh Perubahan penjualan Campuran
5. Penentuan Harga Jual Minimal.

### 2.7. Tingkat Keamanan ( *margin of Safety* )

Menurut Riyanto (2009:366) margin keamanan ( *Margin of safety* ) merupakan angka menunjukkan jarak antara penjualan yang direncanakan dengan penjualan pada *Break Even*. *Margin of safety* memberikan informasi tentang seberapa jauh realisasi penjualan dapat turun dari rencana penjualan agar perusahaan tidak menderita kerugian. Berikut rumus dari *Margin of safety* menurut Garrison (2006:338) sebagai berikut:

Margin Keamanan = Total Penjualan Yang dianggarkan (aktual)-penjualan titik impas

$$\text{Persentase MOS} = \frac{\text{margin keamanan}}{\text{penjualan yang dianggarkan}} \times 100\%$$

### 2.8. Perencanaan Laba

Perencanaan merupakan langkah awal dalam menjalankan suatu usaha sebelum menentukan dalam pengambilan keputusan, baik buruknya atau berhasil tidaknya keputusan dalam usaha tergantung dari matangnya perencanaan tersebut. Perencanaan merupakan fungsi dari manajemen dalam suatu organisasi atau lembaga yang tujuannya kearah jangka panjang atau ke masa depan.

Menurut Munawir (2013:183) perencanaan adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena akan mempengaruhi secara langsung terhadap kelancaran maupun keberhasilan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada kemampuan manajemen dalam membuat rencana kegiatan dimasa yang akan datang baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Untuk menghitung berapa unit yang harus terjual agar target laba yang telah ditetapkan tercapai dapat digunakan rumus menurut Riyanto (2010:373) sebagai berikut:

$$\text{Penjualan} = \frac{\text{Biaya Tetap} + \text{Keuntungan}}{1 - \frac{\text{Biaya Variabel}}{\text{Penjualan}}}$$

#### 2.8.1 Jenis Perencanaan Laba

1. Rencana jangka
2. Rencana jangka.

#### 2.8.2. Manfaat Perencanaan Laba

Adapun perencanaan laba menurut Carter (2009:7) dalam Jurnal Ariyanti,dkk antara lain sebagai berikut:

1. Memberikan pendekatan yang terarah dalam memecahkan masalah
2. Perencanaan laba menyediakan suatu cara unruk memperoleh ide dan kerjasama dari semua tingkatan manajemen.

## 2.9. Penelitian terdahulu

Widiawati (2013) dalam penelitiannya mengenai Analisis Biaya, Volume, penjualan dan Laba sebagai alat bantu perencanaan laba pada UD Wahyu Lestari kabupaten Kediri. metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menghitung *Break Even Point*. Perbedaan peneliti sebelumnya yaitu objek penelitiannya berbeda.

Dimisyqiyani (2014) dalam penelitiannya mengenai analisis *break even point* sebagai alat untuk merencanakan laba perusahaan (studi pada koperasi sari apel brosem periode 2011-2013). . metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menghitung *Break Even Point* dan menghitung perencanaan laba. Perbedaan peneliti sebelumnya yaitu objek penelitiannya berbeda.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis dan Sumber Data

#### 1). Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

Data kuantitatif yang diungkapkan oleh Suryani dan Hendryadi (2015:109) adalah merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk angka-angka seperti penjualan, biaya-biaya yang dikeluarkan, dan harga jual.

#### 2). Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yaitu sebagai berikut:

##### a. Data Primer

Menurut Mahmud (2011:146) Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan dari sumber asli oleh orang yang melakukan penelitian pada Bakso Dewi Palembang.

##### b. Data Sekunder

Menurut Mahmud (2011:146) data sekunder adalah data yang diperoleh atau di kumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. penulis memperoleh data dari Bakso Dewi Palembang dalam bentuk catatan, dokumen, artikel yang terkait dengan masalah.

### 3.2 Objek Penelitian

untuk memperoleh data yang diperlukan maka penulis melakukan penelitian pada Bakso Dewi Palembang yang berlokasi di Opi Pns Jalan Nusantara 4 Blok A 16 Palembang.

### 3.3 Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik Pengumpulan Data dalam peneliti ini adalah:

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi

### 3.4. Operasi variabel

Data Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah senbagai berikut

#### 1. *Break Even Point*

*Break Even Point* (BEP) dapat diartikan sebagai suatu titik atau keadaan dimana Bakso Dewi Palembang tidak memperoleh keuntungan dan tidak menderita kerugian.

#### 2. Perencanaan laba

Perencanaan laba melibatkan kegiatan seperti penetapan tujuan dan target laba yang realistis serta cara untuk mencapainya, yang diupayakan manajemen untuk dicapai.

### 3.5 Tehnik Analisis Data

Tehnik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini untuk dapat mengetahui *Break Even Point* terhadap perencanaan laba pada Bakso Dewi Palembang Rumus yang digunakan Kasmir (2014:340) sebagai berikut:

1. Menentukan besarnya tingkat penjualan dalam keadaan titik impas
  - a. Analisis titik impas (*break even point*) dalam Unit

$$\text{BEP} = \frac{\text{FC}}{\text{P}-\text{VC}/\text{Unit}}$$

- b. Analisis Titik Impas (*break even point*) dalam Rupiah

$$\text{BEP} = \frac{\text{FC}}{1-\frac{\text{FC}}{\text{S}}}$$

2. Analisis Perencanaan Laba, rumus menurut Riyanto (2010:373) sebagai berikut:

$$\text{Penjualan} = \frac{\text{Biaya Tetap} + \text{Keuntungan}}{1 - \frac{\text{Biaya Variabel}}{\text{Penjualan}}}$$

3. Analisis margin Keamanan (*Margin of Safety*) menurut Garrison (2006:338) sebagai berikut:

Margin Keamanan = Total Penjualan Yang dianggarkan (aktual)-penjualan titik impas

$$\text{Persentase MOS} = \frac{\text{margin keamanan}}{\text{penjualan yang dianggarkan}} \times 100\%$$

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari perusahaan yang akan digunakan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.1 hasil Penjualan dan Harga Jual**

	Triwulan III tahun 2015	Triwulan IV tahun 2015	Triwulan I tahun 2016	Triwulan II tahun 2016
Harga Jual	Rp 13.000	Rp 13.000	Rp 13.000	Rp 13.000
Jumlah Produksi	29.788 Porsi	30.793 Porsi	38.847 Porsi	57.693 Porsi
Total Penjualan	Rp 387.244.000	Rp 400.309.000	Rp 505.011.000	Rp 750.009.000

Sumber : Bakso Dewi Palembang (Data sudah diolah), (2016)

### 4.1. Pengkalsifikasian Biaya ke dalam Biaya Tetap dan Biaya Variabel

Langkah awal untuk mengetahui tingkat break even point perusahaan maka terlebih dahulu memisahkan biaya-biaya. Hasil pemisahan biaya tetap dan biaya variabel yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.2. rekapitulasi biaya tetap dan biaya variabel Bakso dewi Palembang periode Triwulan III- IV tahun 2015 dan Triwulan I-II tahun 2016**

Periode	Biaya Tetap	Biaya Variabel
Triwulan III tahun 2015	Rp 68.432.500	Rp 244.341.500
Triwulan IV tahun 2015	Rp 70.432.500	Rp 252.891.700
Triwulan I tahun 2016	Rp 81.510.000	Rp 325.000.000
Triwulan II tahun 2016	Rp 100.000.000	Rp 502.000.000

Sumber : Data sudah diolah penulis, (2016)

#### 4.2. Analisis *Break Even Point* dengan menggunakan pendekatan Matematis

Perhitungan *break even point* dalam rupiah dan *break even point* dalam satuan unit. Bakso dewi Palembang memiliki satu jenis produk yaitu bakso. Rumus yang digunakan :

$$BEP = \frac{FC}{1 - \frac{FC}{S}}$$

Hasil *break even point* yang di peroleh pada periode triwulan III-IV tahun 2015 dan Triwulan I-II tahun 2016 dengan menggunakan rumus BEP.

**Tabel 4.3 Hasil *Break Even Point* atas dasar Rupiah**

No	Keterangan	Hasil Triwulan Tahun 2015-2016			
		Triwulan III,2015	Triwulan IV,2015	Triwulan I,2016	Triwulan II,2016
1	BEP atas dasar Rupiah	Rp185.453.930	Rp 191.392.663	Rp 228.960.674	Rp 303.030.303

Sumber : Bakso Dewi Palembang sudah diolah penulis, (2016)

Rumus yang digunakan dalam *break even point* dalam satuan prosri yaitu  $BEP = \frac{FC}{P-VC/Unit}$ .

adapun hasil dari perhitungannya yaitu sebagai berikut :

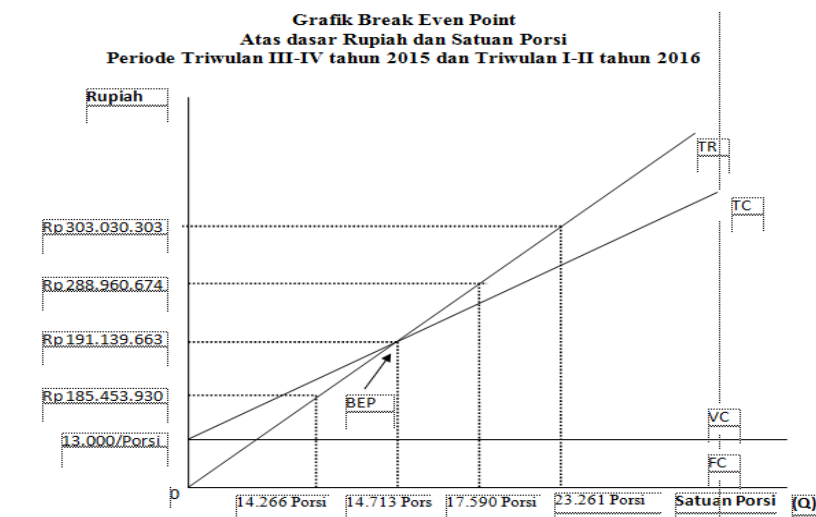
**Tabel 4.4 Hasil *Break Even Point* atas dasar satuan Porsi**

No	Keterangan	Hasil Triwulan Tahun 2015-2016			
		Triwulan III,2015	Triwulan IV,2015	Triwulan I,2016	Triwulan II,2016
1	BEP atas dasar porsi	14.266 porsi	14.713 porsi	17.590 porsi	23.261 porsi

Sumber :Bakso Dewi Palembang data yang sudah diolah, (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan *Break even Point* dari Triwulan III dan triwulan IV tahun 2016 serta triwulan I-triwulan II tahun 2016 baik secara satuan Rupiah maupun satuan porsi mengalami peningkatan secara signifikan hal ini dikarenakan adanya perubahan peningkatan biaya tetap, biaya variabel dan volume penjualan. Semakin meningkat *break even point* maka semakin besar keuntungan yang diperoleh dan target laba yang diinginkan. Karena *break even point* merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui volume kegiatan usaha dimana dari volume produksi tersebut usaha tidak memperoleh laba dan juga tidak menderita rugi.

#### 4.3 Grafik *Break Even Point*



Titik impas pada grafik ini terletak pada potong garis pendapatan penjualan dengan garis *break even point* sebesar Rp 191.139.663 dan *break even point* dalam satuan porsi sebanyak 14.713 porsi.

#### 4.4 Perencanaan Laba

Dalam analisis *break even point* ini sangat diperlukan perencanaan laba supaya usaha yang dijalankan dapat menargetkan penjualan kedepannya. Rumus yang digunakan

$$\text{Penjualan} = \frac{\text{Biaya Tetap} + \text{Keuntungan}}{1 - \frac{\text{Biaya Variabel}}{\text{Penjualan}}}$$

**Tabel 4.5 Hasil perencanaan laba**

No	Keterangan	Hasil Triwulan Tahun 2015-2016	
		Triwulan I Tahun 2016	Triwulan II Tahun 2016
1	Perencanaan Laba	Rp 1.004.382.938	Rp 1.657.511.203

Sumber : Data diolah penulis, (2016)

Perencanaan penjualan dimaksudkan untuk memberikan gambaran kepada manajemen mengenai target penjualan yang harus dicapai oleh perusahaan, agar target laba untuk periode tahun yang direncanakan dapat terealisasi dengan baik. Berdasarkan perhitungan diatas penjualan untuk merencanakan laba dari triwulan II ke triwulan II Tahun 2016 mengalami peningkatan secara signifikan.

#### 4.5 Perhitungan *Margin of Safety*

*Margin of safety* digunakan sebagai alat dalam menentukan seberapa jauh berkurangnya penjualan agar perusahaan tidak menderita kerugian. Perhitungan *margin of safety* dengan rumus Persentase

$$\text{MOS} = \frac{\text{margin keamanan}}{\text{penjualan yang dianggarkan}} \times 100\%$$

**Tabel 4.6 Hasil *Margin of safety***

Tahun	<i>Margin of Safety</i>	
	Rupiah	Persentase
Triwulan III Tahun 2015	Rp 201.790.070	52,1%
Triwulan IV Tahun 2015	Rp 208.916.337	52,2%
Triwulan I Tahun 2016	Rp 276.050.326	55%
Triwulan II Tahun 2016	Rp 446,978,697	60%

Sumber : Data sudah diolah penulis, (2016)

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh tingkat *margin of safety* mengalami kenaikan dari triwulan ke triwulan. Hal ini berarti bahwa pada tingkat penjualan dan struktur biaya yang ada, jumlah maksimum penurunan target pendapatan penjualan yang tidak menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Semakin tinggi *margin of safety* suatu perusahaan dikatakan semakin baik karena rentang penurunan penjualan yang dapat ditolerir adalah lebih besar sehingga kemungkinan menderita kerugian rendah.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh penulis di bab IV maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Untuk memperoleh perencanaan laba yang diinginkan maka bakso Dewi Palembang harus meningkatkan penjualan diatas titik impas atau *break even point* dimana titik impas nya yaitu sebanyak 19.953 porsi dan sebesar Rp 191.139.663.

2. Perhitungan *break even point* secara kuantitas berdasarkan Rupiah maupun satuan porsi mengalami peningkatan sebesar Rp 185.453.930-Rp 303.030.303 dan satuan porsi juga mengalami peningkatan sebanyak 19.452 - 30.750 porsi.
3. Penentuan volume penjualan minimum dapat menggunakan *break even point* dan analisis *margin of safety*, sebab dengan analisis tersebut akan menghasilkan informasi yang sangat berguna bagi perusahaan untuk mengetahui berapa besar penurunan yang boleh terjadi pada penjualan yang dianggarkan oleh perusahaan atau tingkat penjualan yang aman untuk dilakukan agar perusahaan tidak menderita kerugian.
4. Sebaiknya bagi pengusaha Bakso perhitungan *break even point* ini sangat membantu dan bermanfaat untuk dipertimbangkan agar usaha yang dijalankan dapat mengetahui kondisi titik impas.
5. Bakso Dewi Palembang sebaiknya menghitung dan melakukan analisis *break even point* agar dapat mengetahui tingkat penjualan yang aman supaya tidak menderita kerugian, sehingga kedepannya nanti perusahaan dapat merencanakan laba yang diinginkan dengan menggunakan analisis *break even point* ini.
6. Sebaiknya pengusaha Bakso juga menggunakan perhitungan *margin of safety* agar dapat mengetahui batas aman tingkat penjualan yang boleh turun sehingga perusahaan tidak menderita kerugian.

## 6. REFERENSI

- [1] Ariyanti, Retno. 2014. *analisis break even point sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen terhadap perencanaan volume penjualan dan laba (studi kasus Pada PT Cakra Guna Cipta Malang periode 2011-2013)*.Jurnal. *Administrasi Bisnis*.Vol. 11 No. 1 Juni 2014. Hal 1-10
- [2] Dimisyqiyani, Jalaluddin. dkk. (2014). *Jurnal Analisis break even point sebagai alat untuk merencanakan laba perusahaan (Studi Pada Koperasi Sari Apel Brosem Periode 2011-2013) (Studi Pada Koperasi Sari Apel Brosem Periode 2011-2013)*. Jurnal. *Administrasi Bisnis*. Vol.13 No. 1 Agustus 2014. Hal 1-9
- [3] Kasmir. 2014. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : Rajawali Pres.
- [4] M. Nafarin. 2013. *Penganggaran Perusahaan*. Edisi Tiga. Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- [6] Munawir. 2013. *Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta
- [7] Puspita, aulia KD. 2012. *Analisis Break Even Point terhadap Perencanaan laba padaPR. Kreatifa Hasta Mandiri Yogyakarta*. Skripsi. UNY: Yogyakarta.
- [8] Riyanto, Bambang . 2010. *DAsar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPF.
- [9] Sartono, Agus.2009. *Manajemen Keuangan Terori dan Aplikasi*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPF.
- [10] Siregar, Baldric. *Et al*. 2014. *Akuntansi Biaya*. Edisi Dua. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Kencana.
- [12] Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [13] Widiawati, Hestin Sri. 2013. *Jurnal analisis biaya volume pemjualan dan laba sebagai alat bantu perencanaan laba pada “UD Wahyu Lestari Kabupaten Kediri*. Jurnal EFEKTOR. No 22 April 2013. Hal 15-22

## PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

<sup>1</sup>Meta Mala, <sup>2</sup>Hardiyansyah, <sup>3</sup>Ade Kemala Jaya

<sup>1,2,3</sup>Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>Email : metamala123@gmail.com

<sup>2</sup>Email: Hardiyansyah@mail.binadarma.ac.id

<sup>3</sup>Email: Jaya\_ade@yahoo.com

### *Abstract*

*The Influence of Incentives, Work Environment, And Job Satisfaction on Employees Performance At PT Remco Palembang. Reseach at PT Remco Palembang is about "The Influence of Incentives, Work Environment, And Job Satisfaction on Employees Performance At PT Remco Palembang". The problem in this reseach is there any significant influence between incentives, work environment, and job satisfaction on employees performance. The purpose of this reseach was to determine is there any significant influence between incentives, work environment, and job satisfaction on employees performance at PT Remco Palembang. The data used in this reseach are primary data, and using Quantitative data analysis is the analysis of Multiple Linear Regression. The regression analysis shows the influence of incentives, work environment and job satisfaction on employees performance. Result of regression testing is :  $Y = 18.489 + 0.707X_1 + 0.061X_2 + 0.828X_3$ . The result of this reseach shows the influence of incentives and job satisfaction on employee performance at PT Remco Palembang, while the work environment does not affect the performance of employees, because employees working regardless around the work environment. In this reseach. From this reseach, it is expected that PT Remco Palembang apply incentives and increase the job satisfaction of the employees so that the company can develope more better.*

**Key words:** *incentives, work environment, job satisfaction, and employees performance.*

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif, karena insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia, maka dari itu uang adalah bagian terpenting yang diterima oleh karyawan dari hasil pekerjaannya.

PT Remco memberikan Insentif untuk karyawannya berupa uang, Rumah dinas, dan alat transportasi. Insentif diberikan untuk seluruh karyawan tetap yang berada di PT Remco. Insentif diberikan untuk karyawan yang bekerja diatas 24 hari dalam satu bulan, bagi karyawan yang bekerja dibawah 24 hari dalam satu bulan tidak akan mendapatkan Insentif atau upah tambahan.

PT Remco memiliki Lingkungan kerja yang bisa dianggap baik. Karena lingkungan kerja disana sudah memiliki pabrik yang standar kesehatan dan lingkungan yang memiliki kebersihan yang baik untuk karyawan. Pabrik juga memiliki bau-bauan yang kurang baik dimana kita ketahui ini adalah pabrik karet.

PT Remco memiliki Kepuasan kerja yang bisa dibilang baik, karena dilihat dari kotak saran yang berada di PT Remco tidak ada yang berkomentar negatif tentang kepuasan kerja yang di dapat dari karyawan maupun konsumen yang berkaitan di PT tersebut.

Menuju permasalahan di perusahaan yang saya teliti. PT Remco memiliki saingan di bidang yang sama yaitu pengolahan bahan mentah ban mobil yang banyak diminati oleh perusahaan dalam negeri maupun luar negeri. Persaingan ini tidak hanya memberikan perhatian untuk pemilik perusahaan tetapi juga bagi karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Menghadapi situasi persaingan yang semakin berat saat ini, tidak ada pilihan lain bagi PT. Remco untuk lebih meningkatkan kinerjanya melalui pembenahan diberbagai aspek baik yang berkaitan dengan masalah operasional, pemasaran, dan juga berkaitan dengan pemberdayaan karyawannya. Perusahaan perlu memandang karyawan tidak hanya sekedar sebagai tenaga kerja semata tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang sangat penting untuk dikelola dengan baik

## **2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1 Pengertian Insentif**

Dikemukakan oleh Nawawi (2008:317), “Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk motivasi para pekerja agar produktivitas kinerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Sedangkan menurut Haibuan (2011:118) “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya standar”. Sedangkan menurut Handoko dalam Mangkunegara (2009: 89), Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi.

### **2.2 Pengertian Lingkungan Kerja**

Dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

### **2.3 Pengertian Kepuasan Kerja**

(munharrun 2010) Perusahaan harus mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan demi meningkatkan kualitas layanan yang maksimal. Kepuasan kerja juga harus didasari dengan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam lingkungan perusahaan kenyamanan antar karyawan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal ketika sorang merasakan kepuasan dalam bekerja. tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Hella, 2012).

### **2.3 Hipotesis**

Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis komparatif (  $H_a$  )

H1: semakin baik insentif yang diberikan semakin baik kinerja karyawan

H2: semakin nyaman lingkungan kerja semakin baik kinerja karyawan

H3: semakin puas kerja karyawan semakin baik kinerja karyawan



### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Hadji Djamaludin and Hadji Shamsuodin (Rubber Remilling Company) PT Remco Palembang. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (purposive) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan. yang menjadi unit penelitian dalam skripsi ini adalah unit karyawan produksi II dalam PT Remco.

Metode penelitian ini pada dasarnya merupakan cara ilmiah mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu metode yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Sugiyono (2013:12) mengemukakan bahwa analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan angka yang diperoleh hasil perhitungan dan penelitian terhadap pemberian insentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja pada PT Remco yang dihubungkan dengan kinerja karyawan.. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengetahui hasil dari penyebaran kuisisioner pada karyawan PT Remco yang telah dipilih sebanyak 78 orang.

#### 3.2 Jenis Dan Pengumpulan Data

1. Data primer : yaitu Data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisisioner. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif berupa data mengenai hal- hal yang berhubungan dengan pengaruh pemberian insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data primer dengan menyebar kuisisioner.
2. Data sekunder : yaitu Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen- dokumen yang ada di perusahaan tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi dan perusahaan lainnya yang terkait. Data ini berupa gambaran umum perusahaan.

#### 3.3 Operasional Variabel

Tabel 3.1

Variable	Definisi	Indikator
Variabel Insentif ( $X_1$ )	bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dengan bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1.Fasilitas 2.Lama kerja karyawan
Variable Lingkungan kerja ( $X_2$ )	lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yang dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai	1. Pencahayaan dan penerangan 2. Kebisingan 3. Penyejukan tempat kerja 4. Bebas serangga 5. Bau-bauan

	kelompok.	6. Peralatan kerja 7. Alat pelindung diri
Variabel Kepuasan kerja ( $X_3$ )	Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkn dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.	1.Menyenangi pekerjaannya 2.Mencintai pekerjaannya 3.Moral kerja 4.Kedisiplinan 5.Prestasi kerja
Variabel (Y1)	kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kestian 2. Prestasi kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Kerja sama 7. Kepemimpinan 8. Kepribadian 9. Prakasa 10. Kecakapan 11. Tanggung jawab

### 3.4 sampel

Penelitian sampel dilakukan karena populasi dalam penelitian ini banyak bagian, maka dilakukan sampel penelitian menggunakan sampel acak. penarikan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu:

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin maka diperoleh hasil 77,77 yang dibulatkan menjadi 78. Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 78 responden.

### 3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian stastistik dan hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat dengan kata lain. Analisis ini menggunakan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan.

### 3.6 Alat Analisis Data

#### 1. Rumus regresi linier berganda

Menurut Iqbal Hasan (2008:269) regresi linier berganda adalah regresi dimana Variabel Terikatnya (y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, atau seterusnya variabel bebas ( $x_1, x_2, \dots, x_n$ ) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear, berdasarkan dari data yang ada, maka regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara pemberian insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Remco Palembang. menganalisis regresi berganda digunakan program komputer SPSS.

## 2. Analisis Koefisien Kolerasi (r)

Analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yaitu keeratan hubungan antara pemberian insenti, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat.

## 4. Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (x) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (y). Dikutip oleh (Ivan Kurnia 2011:62-63)

## 5. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> adalah 0, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

## 6. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:455), skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia akan tidak bermanfaat bagi peneliti karna tidak mengukur apa yang seharusnya dilakukan.

## 7. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2013:456), pengujian reabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-resrest (stability)*, equivalen, dan gabungan keduanya secara reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan tehnik tertentu.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil uji T (Parsial)

		Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		5.179	.000
	Total_X1	.336	4.021	.000
	Total_X2	.060	.695	.489
	Total_X3	.542	6.163	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber data : Hasil Uji SPSS versi 21 (2016)

Berdasarkan tabel hasil uji t, didapat t hitung untuk variabel pemberian insentif sebesar 4.021 dan t tabel sebesar 1,993. Untuk variabel pemberian insentif, t hitung (4.021) > t tabel (1,993), maka Ho

ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Remco Palembang. Berdasarkan tabel hasil uji  $t$  didapat  $t$  hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.695 dan  $t$  tabel sebesar 1,993. Untuk variabel lingkungan kerja,  $t$  hitung ( $0.695 < t$  tabel (1,993)), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Remco Palembang. Selanjutnya berdasarkan tabel hasil uji  $t$  didapat  $t$  hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 6.163 dan  $t$  tabel sebesar 1,993. Untuk variabel kepuasan kerja,  $t$  hitung ( $6.163 > t$  tabel (1,993)), maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Remco Palembang.

Berdasarkan penelitian diatas diketahui bahwa variable  $X_1$  pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variable  $X_3$  kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variable  $X_2$  lingkungan kerja diketahui tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana telah diteliti bahwa lingkungan kerja tidak menjadi alasan yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pemberian insentif dan kepuasan kerja berpengaruh kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Remco Palembang.

## 5. KESIMPULAN

### 5.1 Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel pemberian insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis dalam penelitian ini menghasilkan fungsi persamaan regresi linear berganda :  $Y = 18.489 + 0.707X_1 + 0.061X_2 + 0.828X_3$

Sedangkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji  $t$ ) untuk variabel Pemberian Insentif ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada penelitian ini  $t$  hitung (4,021)  $> t$  tabel (1,993) maka  $H_o$  ditolak  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antara Pemberian Insentif ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada penelitian ini  $t$  hitung (0,695)  $> t$  tabel (1,993) maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dan untuk variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada penelitian ini  $t$  hitung (6,163)  $> t$  tabel (1,993) maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Remco. Palembang.

### 5.1 Saran

#### 5.1.1 Saran untuk Perusahaan

#### 1 Bagi Perusahaan

1. Diharapkan Insentif yang ditetapkan perusahaan perlu ditingkatkan lagi agar dapat memacu karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan perusahaan hendaknya memperhatikan hak – hak karyawan paling tidak memberikan gaji/upah dengan layak sesuai standar (UMP) upah minimum provinsi, serta fasilitas agar tercapailah kepuasan kerja karyawan.
2. Diharapkan Lingkungan Kerja perusahaan perlu diperbaiki dan lebih ditingkatkan lagi dari sebelumnya, karena lingkungan kerja yang sekarang dirasa kurang baik masih ada bau-bauan serta kurangnya penerangan atau pencahayaan. Hal tersebut yang membuat karyawan kurang berkonsentrasi dalam bekerja dan berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja.
3. Diharapkan untuk lebih memperhatikan Kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan aspek-aspek apa saja yang dapat memicu karyawan agar lebih baik dalam bekerja.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustina, Arinda Citra Dwi 2010. *“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan Persada Swalayan”*. Malang.

- [2] Hasan, Iqbal. 2008. *“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk”* Palembang: Universitas Muhammadiyah.
- [3] Hasibuan, Malayu.S.P. 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] \_\_\_\_\_ 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*.(Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Hella. 2012. *“Tinjauan Terhadap Unsur-Unsur Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Musi Unit Pelayanan Seberang Ulu II”*. Palembang: Universitas Bina Darma.
- [6] Luthans, dan Sopiah (2008). *“Tinjauan Terhadap Unsur-Unsur Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Musi Unit Pelayanan Seberang Ulu II”*. Palembang: Universitas Bina Darma.
- [7] Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [8] Munharun, 2010. *“Tinjauan Terhadap Unsur-Unsur Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Musi Unit Pelayanan Seberang Ulu II”*. Palembang: Universitas Bina Darma.
- [9] Nawawi, Hadari. 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnia yang Kompetitif”*. Yogyakarta: Gadjah Mda Universiti Press.
- [10] Sedarmayanti. 2009. *“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk”* Palembang: Universitas Muhammadiyah.
- [11] Soekidjo. 2009. *“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prasadha Aneka Niaga Tbk”* Palembang: Universitas Muhammadiyah.
- [12] Septianto, Dwi. 2010. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Patava”*. Semarang.
- [13] Sugiyono. (2013). *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung: Alfabeta
- [14] Syaiin. 2008. *“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari”*. Medan
- [15] Wahyuningtyas, N. (2013). *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [16] Wibowo. (2012). *“Manajemen Kinerja”*. Jakarta: Rajawali Pers.

## PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Mirnawati<sup>1)</sup>, Emi Suwarni<sup>2)</sup> Irwan septayuda<sup>3)</sup>.

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>email: mirna\_motte15@yahoo.co.id

<sup>2</sup>email: emisuwarni@binadarma.ac.id

<sup>3</sup>email: irwan.septayuda@binadarma.ac.id

### *Abstract*

*This study aims to determine whether the implementation of occupational safety and health programs affect the productivity of employees working on the Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi. This research was carried out in Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi with a population of Mechanics, Staff Adm Mechanics and Assistant Transportation Manager who totaled 25 people and using saturated sampel. Data collection method in this research is the method of distributing questionnaires. The analytical tool used in this study is a simple linear regression equation  $Y = 0,642 + 0,825X$ . Based on *t* test in this study probability value variable occupational health and safety programs of  $0,000 < 0,05$  means that  $H_0$  is rejected, it can be concluded there is a significant influence of implementation of occupational safety and health program on the productivity of employees working on Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi.*

**Keywords:** *Safety and Health Program, Work Productivity*

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang ada dan tersedia dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang paling penting. Semua potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap upaya perusahaan, perencanaan, tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri oleh suatu perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila suatu pimpinan perusahaan tidak memiliki tanggung jawab serta perhatian dan perlindungan bagi karyawan maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Karyawan merupakan tulang punggung perusahaan, karena mereka mempunyai peranan yang sangat penting.

Melihat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong rasa aman dan ketenangan dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan perhatian dan perlindungan agar mereka dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan baik dan dapat memujudkan kinerja yang optimal. Setiap tahun kecelakaan yang terjadi dapat menimbulkan korban jiwa, merusakkan materi, dan gangguan akan pekerjaan. Akibat kecelakaan dapat merugikan akan sarana dan prasarana, biaya pengobatan, dan kompensasi,

maka diperlukan upaya dan usaha suatu perusahaan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja. Agar dapat terjamin kelangsungan atau kesejahteraan bagi setiap karyawan.

Menurut Husni (2005:139) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan kinerja yang optimal. Terjadinya kecelakaan kerja tentu saja menjadikan masalah yang besar bagi kelangsungan suatu perusahaan. Kehilangan sumber daya manusia ini merupakan kerugian yang sangat besar karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh siapapun karena ini dapat menurunkan produktivitas kerja bagi karyawan. Menurut Sutrisno (2009:99) Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, antara hasil keluaran dan masukkan tenaga kerja dan nilai.

Program keselamatan dan kesehatan kerja pada BRT Trans Musi belum terlaksana secara menyeluruh, masih terlihat karyawan mekanik tidak memakai alat pelindung diri dengan baik, alat pelindung diri belum memadai, dan beberapa perlengkapan pelindung keselamatan perlu penggantian, yang sudah tidak layak digunakan seperti sepatu *safety*, pakaian *safety*, sarung tangan, *safety* helmet, masker pelindung hidung dan mulut, kacamata pengaman, dan masih ada karyawan yang tidak memiliki BPJS kesehatan. Hal ini menjadi keluhan bagi karyawan mekanik BRT Trans Musi karena ini dapat menyebabkan kerugian bagi karyawan yang bersangkutan karena tidak diberikannya perhatian dan tanggung jawab apabila terjadinya kecelakaan. Perusahaan yang kurang memperhatikan perhatian, tanggung jawab serta jaminan bagi karyawan maka akan mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya perusahaan yang memberikan perhatian, tanggung jawab serta pemberian jaminan secara menyeluruh maka ini dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan BRT Trans Musi.

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

keselamatan dan kesehatan kerja merupakan pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Pasal 9 mengutarakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atau keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Pada prinsipnya dasar keselamatan dan kesehatan kerja menekankan beberapa hal yaitu :

1. Pada setiap karyawan berhak memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja agar terhindar dari kecelakaan
2. Setiap karyawan yang berada ditempat kerja harus dijamin keselamatannya
3. Tempat pekerjaan dijamin selalu dalam keadaan aman

Menurut Notoatmodjo (2009:152) program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu program institusi atau perusahaan maupun organisasi untuk memberikan pelayanan , akibat gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja agar dapat terlindungi pada saat menjalankan tugasnya.

Menurut Notoatmodjo, (2009:155) program keselamatan dan kesehatan kerja terdiri atas dua program yakni program sebelum terjadinya kasus gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja atau pencegahan (preventif) dan peningkatan (promotif) dan program kedua adalah pelayanan setelah

terjadinya kasus gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja atau program pelayanan kuratif dan rehabilitasi.

1. Program pelayanan preventif dan promotif
  - a. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja
  - b. Pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi karyawan
  - c. Terpeliharanya lingkungan kerja kerja yang sehat
    1. Kebisingan
    2. Peralatan kerja
    3. Alat-alat pelindung diri
2. Program pelayanan kuratif dan rehabilitative
  - P3K (Pertolongan pertama pada kecelakaan)

#### Produktivitas Kerja

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Kussrianto, (Sutrisno, 2009:102) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Menurut Sutrisno (2009 : 104) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikato antara lain:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

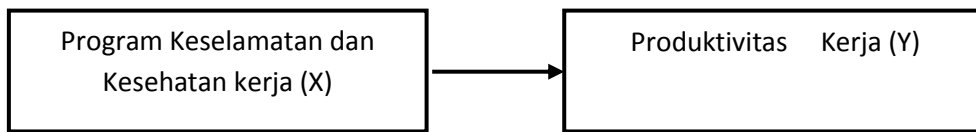
#### Kerangka Berpikir

Untuk lebih memahami tentang hubungan antara variabel dependen (produktivitas kerja) dengan variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja) yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan model penelitian yang akan digunakan sebagai berikut.



Gambar 2.2

## Kerangka pemikiran



## Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat tanya. ((suhiono, 2014:93)

Ho : program keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian dilakukan di Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi yang beralamat di alang-alang lebar km 12 dengan populasi bagian mekanik, staf administrasi mekanik, dan staf asisten manajer transportasi yang berjumlah 25 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2014:122), teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian dengan menggunakan data primer berupa kuesioner dengan pengukuran skala kiker

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan program SPSS Seperti uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana. sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bus rapid transit (BRT) Trans musu.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi linear sederhana

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner, didapatkan hasil perhitungan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil regresi linear sederhana

variabel	beta	T	Sig.	Keterangan
Konstanta	0,642	3,883	0,001	Signifikan
x	0,825	18,311	0,000	Signifikan

Sumber : hasil olahan data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,642 + 0,825X$$

Adapun persamaan regresi linear sederhana diatas diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,642 ini menggambarkan bahwa variabel program keselamatan dan Kesehatan kerja jika nilainya 0. Maka variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,642
2. Sedangkan untuk koefisien regresi variabel program keselamatan dan kesehatan kerja di dapat nilai b sebesar 0,825 hal ini berarti mengandung arti bahwa setiap peningkatan program keselamatan dan kesehatan kerja (X) sebesar 1% maka variabel produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,825 dengan asumsi bahwa variabel dependent yang lain dari model regresi adalah tetap.

#### Analisis korelasi dan determinasi

Analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat keamatan hubungan antara variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y). hasil analisis korelasi dan determinasi ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil analisis korelasi dan determinasi

Mode	R	R Square
1	0,967	0,936

Sumber : hasil olahan data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, hasil SPSS mengenai korelasi antara variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) didapat nilai R sebesar 0,967 artinya variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (X) mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja (Y).

Perolehan nilai R Square merupakan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,936 atau 93,6%. Artinya pengaruh besarnya variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (X) Terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 93,6% sedangkan sisanya 6,4% dipengaruhi variabel lain.

#### Uji T

Hasil uji t menunjukkan nilai sebagai berikut:

didapat program keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 18,311$  dan  $t_{tabel} = 2,069$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,005$  atau 5% artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  tidak ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan dari pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bus rapid transit (BRT) Trans Musi. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana, program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja yang secara sistematis dinyatakan dalam statistic. Dari hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien regresi program keselamatan dan kesehatan kerja (X) 0,825 sedangkan konstanta sebesar 0,642 maka dari itu terbentuklah persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = 0,642 + 0,825X$ . Nilai konstanta sebesar 0,642 ini menggambarkan bahwa variabel program keselamatan dan Kesehatan kerja jika nilainya 0. Maka variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,642. Sedangkan untuk koefisien regresi variabel program keselamatan dan kesehatan kerja di dapat nilai b sebesar 0,825 hal ini berarti mengandung arti bahwa setiap peningkatan program keselamatan dan kesehatan kerja (X) sebesar 1% maka variabel produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,825 dengan asumsi bahwa variabel dependent yang lain dari model regresi adalah tetap.

Adapun nilai koefisien korelasi program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,967 artinya variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (X) mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja (Y). Sedangkan Perolehan nilai R Square merupakan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,936 atau 93,6%. Artinya pengaruh besarnya variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (X) Terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 93,6% sedangkan sisanya 6,4% dipengaruhi variabel lain.

Dari hasil hipotesis uji t didapat program keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 18,311$  dan  $t_{tabel} = 2,069$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,005$  atau 5% artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  tidak ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan dari pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

## 5. SIMPULAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi.

Menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil analisis menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang kepada karyawan termasuk kategori baik. Tetapi *Bus Rapid Transit* (BRT) masih kurang baik dalam menyediakan pelindung kerja seperti sepatu safety, pakaian safety, kacamata pengaman, dan lain sebagainya sehingga karyawan merasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja.
- b. Produktivitas kerja karyawan Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang sudah termasuk kategori baik, bahkan dalam aspek meningkatkan mutu pada pekerjaan guna memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan karyawan sudah terbilang baik.
- c. Dari hasil pengujian hipotesis uji t terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai

$t_{hitung}$  dari variabel program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu 18,311 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,069 dengan probabilitas t-statistik lebih kecil yaitu  $0,000 < 0,005$ . Maka dapat diputuskan bahwa  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan *Bus Rapid Transit (BRT)* Trans Musi.

## B. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada *Bus Rapid Transit (BRT)* Trans Musi.

- a. Perusahaan *Bus Rapid Transit (BRT)* Trans Musi Palembang hendaknya lebih meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik lagi kepada karyawan khususnya mekanik agar mereka dapat bekerja dengan rasa aman dan nyaman serta dapat terhindar dari cedera ataupun kecelakaan kerja, apabila seorang diberikan pelayanan berupa program keselamatan dan kesehatan kerja maka produktivitas kerja yang dihasilkan akan optimal dan akan menurun apabila kurang akan perhatian dan tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan *Bus Rapid Transit (BRT)* Trans Musi.
- b. Untuk meningkatkan produktivitas kerja ke dalam kategori yang sangat baik, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan. hal ini ditujukan agar dapat meningkatkan lagi produktivitas kerja karyawan *Bus Rapid Transit (BRT)* Trans Musi.
- c. Menurut hasil dari penelitian yang telah dilakukan terdapat suatu model dimana program keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dilihat dari variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel program keselamatan dan kesehatan kerja. hal ini dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 93,6% ini menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 93,6% terhadap produktivitas kerja sisanya dipengaruhi variabel lain. Maka dari itu faktor lain juga harus menjadi perhatian guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan *Bus Rapid Transit (BRT)* Trans Musi Palembang dimasa yang akan datang.

## 6. REFERENSI

- [1] Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- [2] Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Edisi 1. Yogyakarta : ANDI OFFET
- [3] Riduwan. 2003. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika Untuk Penelitian (Administrasi Pendidikan-Bisnis-Pemerintahan-Sosial-Kebijakan-Ekonomi-Hukum-Manajemen-Kesehatan*. Alfabeta, Bandung.
- [4] Sugiyono.2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- [5] Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-3. Pustaka Setia. Bandung.
- [6] Sustrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.4, Kencana, Jakarta.

## PENGARUH KUALITAS PELAYANAN HARGA JUAL PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN KOPERASI PEGAWAI MUFAKAT

Nanang Pitriyanto<sup>1</sup>, Emi Suwarni<sup>2</sup>, M. Amirudin Syarif<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

[nangpitriyanto03@gmail.com](mailto:nangpitriyanto03@gmail.com)<sup>1</sup>

[emi.suwarni@binadarma.ac.id](mailto:emi.suwarni@binadarma.ac.id)<sup>2</sup>

[amirudinsyarif@binadarma.ac.id](mailto:amirudinsyarif@binadarma.ac.id)<sup>3</sup>

### *Abstract*

*This study aims to determine whether the quality of service and product price affects customer satisfaction in the koperasi pegawai mufakat pangkalan balai. The population in this study are air a total of 70 respondents consisting of members of cooperatives and consumers. The analytical tool used in this research is multiple linear regression equation  $Y = 2.286 + 0.564 + 0.931$  these equations can be summed value of a constants of 2.286, that the quality of service with the selling price of products may affect customer satisfaction 0.564 and 0.931 that if the quality of service and selling price increases of 1% will be an increase of 0.564% and 0.931%, Based on t test are positive and significant influence service quality and price of products to customer satisfaction is partially a value of t count > t table which means that Ho refused. F-test 7.841 F count > F table 2,74 with significance of 0.001 < 0.005 hypothesis formulated that Ho is rejected. significant influence. R-square value of 0.190 quality of service, the selling price of this product has a contribution of 19% of consumer satisfaction in the koperasi pegawai mufakat pangkalan balai.*

**Keywords:** *Quality of Service, Pricing, Customer Satisfaction*

### 1. PENDAHULUAN

Persaingan di dunia usaha saat ini tampak kian seiring dengan tumbuhnya perekonomian semakin meningkat. Adanya perubahan yang cepat dalam teknologi dan persaingan yang ketat merupakan suatu kenyataan yang dapat kita lihat, sehingga banyak perusahaan yang bersaing memperebutkan peluang pasar baik itu perusahaan yang menghasilkan produk sejenis maupun perusahaan yang menghasilkan produk beragam.

Dalam hal ini peranan pemasaran menjadi sangat penting, sehingga para pemasar dituntut untuk memahami dengan baik apa yang harus di lakukan sebagai pemasar. Mulai dari memperhatikan kualitas pelayanan dan harga jual produk yang diberikan agar dapat memenuhi kebutuhan konsumennya dengan tujuan menghasilkan kepuasan pada konsumen.

Pemasaran tidak sekedar bagaimana menyampaikan produk dari produsen ketangan konsumen semata, akan tetapi juga bagaimana menyampaikan produk tersebut dengan harga dan mendapatkan kepuasan yang optimal. Dengan terpenuhinya kepuasan konsumen maka perusahaan akan memperoleh laba, dari laba tersebut perusahaan dapat semakin berkembang dan dapat mempertahankan perusahaanya ditengah persaingan yang ada di dunia bisnis.

Dalam usaha memuaskan para konsumennya Koperasi Pegawai Mufakat, terlebih dahulu harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan konsumen serta bagaimana konsumen dapat berminat pada suatu produk yang di jual oleh koperasi tersebut. Dalam hal ini koperasi harus mengetahui faktor apa saja yang dapat memberikan alasan mengapa seseorang membeli barang dan jasa tersebut, selain jenis dan sifat produk tersebut.

Koperasi memberikan pelayanan untuk kepuasan terhadap konsumen namun dengan keterbatasan yang ada pengurus koperasi tidak dapat memberikan pelayanan yang maksimal untuk konsumennya, misalnya tiba-tiba ada kenaikan harga jual produk tanpa sepengetahuan konsumen sebelumnya, karena pengurus tidak memberitahukan kenaikan harga terlebih dahulu kepada konsumennya.

Selain kualitas pelayanan dikoperasi ini juga memiliki harga jual sembako, harga jual yang ditetapkan oleh koperasi seperti harga beras, minyak sayur, gula, susu dan lain-lain untuk meningkatkan kepuasan konsumen, namun dari tujuan koperasi yang ingin meningkatkan kepuasan konsumen terdapat harga jual produk yang lebih terjangkau seperti harga-harga yang ditawarkan oleh toko-toko yang menjual produk sejenis.

Untuk mengetahui apakah koperasi telah memberikan pelayanan dan harga jual yang sesuai pada konsumennya, dan adakah pengaruhnya dalam kepuasan konsumen, maka perlu adanya penelitian terhadap para konsumen untuk mengetahui mengenai pengaruh kualitas pelayanan dan harga jual produk terhadap kepuasan konsumen. Melihat latarbelakang permasalahan di atas, maka penulis mengambil judul untuk penelitiannya yaitu, "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN HARGA JUAL PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DI KOPERASI PEGAWAI MUFAKAT PANGKALAN BALAI"

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Pengertian Kualitas Pelayanan

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Kualitas pelayanan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaiannya dalam mengimbangi harapan konsumen (Tjiptono, 2007).

#### - Indikator Kualitas Pelayanan

**Zeithaml et.al (1990:42)** variabel Kualitas Pelayanan dijabarkan menjadi 5 dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi Bukti Nyata (*tangible*)
2. Dimensi Keandalan (*reliability*)
3. Dimensi Daya Tanggap (*responsiveness*)
4. Dimensi Jaminan (*assurance*)
5. Dimensi Empati (*emphaty*)

### Pengertian Harga

**Kotler (2007)**, Harga adalah sejumlah uang yang dibebankan untuk sebuah produk atau jasa. Secara lebih luas, harga adalah keseluruhan nilai yang ditukarkan konsumen untuk mendapatkan keuntungan dari kepemilikan terhadap sebuah produk atau jasa. Sedangkan Stanton mendefinisikan harga: adalah sejumlah uang dan barang yang dibutuhkan untuk mendapatkan kombinasi dari barang yang lain yang disertai dengan pemberian jasa.

#### - Indikator Harga

Indikator yang mencirikan harga yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu (Stanton,1998) :

1. Keterjangkauan harga
2. Kesesuaian harga dengan kualitas produk
3. Daya saing harga
4. Kesesuaian harga dengan manfaat

### Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_0$  = diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan dan harga jual produk terhadap kepuasan konsumen

$H_a$  = diduga ada pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan dan harga jual produk terhadap kepuasan konsumen

### 3. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Koperasi Pegawai Mufakat Pangkalan Balai, Kecamatan Banyuasin III, Kabupaten Banyuasin. Dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh. Populasi dalam penelitian ini adalah konsumen koperasi pegawai mufakat sebanyak 210 orang, secara teknis penulis tidak dapat meneliti setiap konsumen atau individu yang datang. Mengingat adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, maka dilakukan terhadap sebagian dari populasi yang disebut sample. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh yang di khususkan pada bagian operasional produksi karet yaitu berjumlah 70 orang.

Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dilakukan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2006:45).

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari fariabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau setabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2006:45).

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menjalankan seberapa besar membangun variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (dependen). Dalam penelitian ini menggunakan program spss.

Analisis Regresi Linier Berganda

hasan (2002:278). Analisis regresi linear berganda yakni satu analisis untuk melihat sejauh mana kualitas pelayanan dan harga jual berpengaruh terhadap kepuasan konsumen, dengan menggunakan rumus regresi berganda, yaitu:

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

Dimana :

Y : Kepuasan konsumen ( variabel dependen )

X1 : Kualitas pelayanan ( variabel independen )

X2 : Harga ( variabel independen )

a : Konstanta

b1 : Koefesian regresi variabel kualitas pelayanan

b2 : Koefesian regresi variabel harga

e : *term of error*

Uji t ( uji secara parsial )

Sugiyono (2007:16) untuk menguji signifikan hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh sampel, maka perlu diuji signifikannya. Untuk menguji signifikan hasil dari hasil penelitian maka perlu dilakukan dengan uji t ( uji parsial ).

Uji F ( secara simultan )

Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan variabel kualitas pelayanan dan variabel harga jual terhadap kepuasan konsumen dengan menggunakan program SPSS.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Koperasi pegawai didirikan 29 (dua puluh sembilan) tahun yang lalu tepatnya pada tahun 1987, pendirian koperasi ini diprakarsai oleh beberapa orang yang bertindak sebagai pegawai negeri pada zaman itu untuk menampung dan memberikan solusi untuk para pegawai negeri menabung atau meminjam uang yang bersifat kekeluargaan. Pada awal berdirinya koperasi ini bergerak dibidang simpan pinjam untuk para anggotanya, namun seiring dengan perkembangan yang ada dari tahun ke tahun koperasi ini mengalami peningkatan sehingga pada tahun 2003 koperasi ini mendirikan “toserba” yaitu toko serba ada yang menjual berbagai kebutuhan rumah tangga dan juga menjual berbagai tas,sepatu pakaian untuk memenuhi kebutuhan anggota dan konsumen yang ada disekitar koperasi ini.

**Tabel 4.1**  
**Validitas Variabel Kualitas Pelayanan (X<sub>1</sub>)**

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,591	0.1982	Valid
X2	0,376	0.1982	Valid
X3	0,386	0.1982	Valid
X4	0,404	0.1982	Valid
X5	0,347	0.1982	Valid
X6	0,263	0.1982	Valid
X7	0,447	0.1982	Valid
X8	0,239	0.1982	Valid
X9	0,415	0.1982	Valid
X10	0,593	0.1982	Valid

Sumber : Data diolah.

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari r tabel yang telah ditentukan dan dinyatakan semua butir pertanyaan tersebut valid. Dari nilai sig. semua butir pertanyaan juga  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan variabel kualitas pelayanan pada penelitian ini valid, dan berikut adalah uji reliabilitas variabel kualitas pelayanan.

**Tabel 4.2**  
**Reliabilitas Variabel Kualitas Pelayanan (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.430	10

Sumber : Hasil uji SPSS 16.

Berdasarkan tabel reliabilitas diatas menunjukkan pada angka 0,430 ini menunjukkan bahwa nilai *Cronboachs Alpha* lebih besar dari nilai r tabel  $0,430 > 0,1982$ .

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Harga Jual produk



**Tabel 4.3**  
**Korelasi Validitas Variabel Harga Jual produk**  
**Correlations**

VAR00011 Pearson Correlation	.616**	.329**	.432**	.457**	.299*	.251*	.450**	.255*	.462**	.590**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.012	.036	.000	.033	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Sumber : Hasil uji SPSS 16.

Tabel diatas menunjukkan bahwa pertanyaan yang telah di uji ke validannya dilihat dari df (distribusi frekuensi) r tabel dengan skala 0,05, jika r hitung > r tabel maka variabel tersebut valid, jika r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid. Adapun penjelasannya sebagai berikut :  $df = n - 2 = 70 - 2 = 68$  maka r tabel pada penelitian ini adalah  $df = 68 = 0.982$  (dilihat dari daftar r tabel).

**Tabel 4.4**  
**Validitas Variabel Harga Jual produk (X<sub>2</sub>)**

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,616	0.1982	Valid
X2	0,329	0.1982	Valid
X3	0,432	0.1982	Valid
X4	0,457	0.1982	Valid
X5	0,299	0.1982	Valid
X6	0,251	0.1982	Valid
X7	0,450	0.1982	Valid
X8	0,255	0.1982	Valid
X9	0,462	0.1982	Valid
X10	0,590	0.1982	Valid

Sumber : Data diolah.

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari r tabel yang telah ditentukan dan dinyatakan semua butir pertanyaan tersebut valid. Dari nilai sig. semua butir pertanyaan juga < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan variabel harga jual produk pada penelitian ini valid, dan berikut adalah uji reliabilitas variabel harga jual produk.

**Tabel 4.5**  
**Reliabilitas Variabel Harga Jual produk (X<sub>2</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.457	10

Sumber : Hasil uji SPSS 16.

Berdasarkan tabel reliabilitas diatas menunjukkan pada angka 0,457 ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbachs Alpha* lebih besar dari nilai r tabel 0,457 > 0,1982.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Konsumen

**Tabel 4.6**

**Korelasi Validitas Variabel Kepuasan Konsumen**

VAR00011 Pearson Correlation	.346**	.340**	.274*	.297*	.455**	.579**	.286*	.451**	.533**	.563**	1
Sig. (2-tailed)	.003	.004	.022	.013	.000	.000	.016	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Sumber : Hasil uji SPSS 16.

Tabel diatas menunjukkan bahwa pertanyaan yang telah di uji ke validannya dilihat dari df (distribusi frekuensi) r tabel dengan skala 0,05, jika r hitung > r tabel maka variabel tersebut valid, jika r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid. Adapun penjelasannya sebagai berikut :  $df = n - 2 = 70 - 2 = 68$  maka r tabel pada penelitian ini adalah  $df = 68 = 0.982$  (dilihat dari daftar r tabel).

**Tabel 4.7**

**Validitas Variabel Kepuasan Konsumen (Y)**

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,346	0.1982	Valid
X2	0,340	0.1982	Valid
X3	0,274	0.1982	Valid
X4	0,297	0.1982	Valid
X5	0,455	0.1982	Valid
X6	0,579	0.1982	Valid
X7	0,286	0.1982	Valid
X8	0,451	0.1982	Valid
X9	0,533	0.1982	Valid
X10	0,563	0.1982	Valid

Sumber : Data diolah.

Sama seperti variabel kualitas pelayanan dan harga jual produk tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari r tabel yang telah ditentukan dan dinyatakan semua butir pertanyaan tersebut valid. Dari nilai sig. semua butir pertanyaan juga < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan variabel kepuasan konsumen pada penelitian ini valid, dan berikut adalah uji reliabilitas variabel kepuasan konsumen.

**Tabel 4.8**

**Reliabilitas Variabel Kepuasan Konsumen (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.459	10

Sumber : Hasil uji SPSS 16.

Sama seperti variabel motivasi kerja berdasarkan tabel reliabilitas diatas dinyatakan valid, hanya saja lebih kecil dari variabel motivasi kerja pada angka 0,459 dan ini menunjukkan bahwa nilai *Cronboachs Alpha* lebih besar dari nilai r tabel  $0,459 > 0,1982$ .

**Tabel 4.9**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 <sup>a</sup>	.190	.165	2.97557

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Sumber : Hasil uji SPSS 16.

Dari hasil tabel 4.16 maka diperoleh hasil koefisien kolerasi yakni 0,436. Hal ini menunjukkan kualitas pelayanan dan harga jual produk terhadap kepuasan konsumen pada koprasi pegawai mufakat sedang. Dikatakan sedang karena interpretasi koefisin kolerasi menunjukkan bahwa 0.40 - 0,599 memiliki tingkat hubungan yang sedang.

**Tabel 4.10**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.286	.410		5.573	.000
	VAR00001	.564	.385	.556	1.465	.148
	VAR00002	.931	.377	.937	2.467	.016

a. Dependent Variable: VAR00003

Sumber : Hasil uji SPSS 16.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas didapatkan nilai koefisien regresi variabel kualitas pelayanan sebesar 1.465 sedangkan sig. sebesar 148, dan nilai koefisien regresi variabel kualitas pelayanan sebesar 2.467 sedangkan sig. sebesar 016 maka dapat dirumuskan persamaan regresi sederhana seperti berikut :

$$Y = 2,286 + 0,564 X_1 + 0,931 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diterjemahkan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 2,286 menyatakan bahwa kualitas pelayanan ( $X_1$ ) dan harga jual produk ( $X_2$ ) adalah (0) maka kepuasan konsumen (Y) nilai sebesar 2,286

Koefisien regresi variabel kualitas pelayanan ( $X_1$ ) sebesar 0,564 menyatakan bahwa jika setiap kualitas pelayanan mengalami kenaikan 1% maka nilai kepuasan konsumen (Y) akan mengalami kenaikan sebesar sebesar 0,564%.

Koefisien regresi variabel harga jual produk ( $X_2$ ) sebesar 0,931 menyatakan bahwa jika setiap harga jual produk mengalami kenaikan 1% maka nilai kepuasan konsumen ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar sebesar 0,931%.

### Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Program SPSS 16 pada tabel 4.10 dapat diperoleh variabel kualitas pelayanan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  1.465 >  $t_{tabel}$  1.292 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 5% yang berarti  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. nilai koefisien regresi positif berarti bahwa kualitas pelayanan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan konsumen. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan yang semakin sesuai akan mempengaruhi kepuasan konsumen.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Program SPSS 16 pada tabel 4.10 dapat diperoleh variabel harga jual produk ( $X_2$ ) di peroleh nilai  $t_{hitung}$  2.467 >  $t_{tabel}$  1,294 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 5% yang berarti  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. nilai koefisien regresi positif berarti bahwa harga jual produk memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan konsumen. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa harga jual produk yang semakin sesuai akan mempengaruhi kepuasan konsumen.

Dari hasil regresi linier berganda dan uji t pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari dua koefisien regresi tersebut kedua variabel tersebut kualitas pelayanan dan harga jual produk bertanda positif dan signifikan.

### Uji F (simultan)

**Tabel 4.11**  
**Hasil analisis regresi secara bersama-sama (Uji F)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.389	2	.694	7.841	.001 <sup>a</sup>
	Residual	5.932	67	.089		
	Total	7.321	69			

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00003

Sumber : Hasil uji SPSS 16.

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 dikaitkan pada hipotesis yang diajukan yaitu:

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$  berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari kualitas pelayanan dan harga jual produk terhadap kepuasan konsumen.
- $H_0 : b_1, b_2 > 0$  berarti ada pengaruh yang signifikan dari kualitas pelayanan dan harga jual produk terhadap kepuasan konsumen.
- Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkaitnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil penghitungan statistic menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  7.841 >  $F_{tabel}$  2.74 dengan signifikansi  $0.001 < 0.05$ . hal ini berarti secara bersama-sama kualitas pelayanan dan harga jual produk mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen mendapatkan  $t_{hitung} 1.465 > t_{tabel} 1.294$  dan variabel harga jual produk terhadap kepuasan konsumen mendapatkan  $t_{hitung} 2.467 > t_{tabel} 1.294$  yang berarti  $H_0$  ditolak.

kualitas pelayanan dan harga jual produk memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan konsumen di koperasi pegawai mufakat. Hal ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji F terdapat nilai signifikansi kualitas pelayanan ( $X_1$ ) dan harga jual produk ( $X_2$ ) terhadap kepuasan konsumen ( $Y$ ) dengan nilai sig sebesar  $0.001 < 0.05$  dan nilai  $F_{hitung} 7.841 > F_{tabel} 2.74$  maka  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan analisis koefisien determinan diperoleh 0,190 yang artinya pada model ini variabel kualitas pelayanan dan variabel harga jual produk menjelaskan variabel kepuasan konsumen sebesar 19% dan sisanya 81% di jelaskan oleh faktor lain.

### Saran

Sebaiknya pimpinan koperasi pegawai mufakat memberikan respon yang cepat dan baik terhadap saran yang diberikan oleh konsumen, hal ini baik dilakukan karena untuk memberikan kepuasan terhadap konsumen di koperasi pegawai mufakat, apabila hal ini dapat cepat diperbaiki maka dapat memberikan tingkat kepuasan terhadap konsumen.

Koperasi pegawai mufakat sebaiknya memberikan harga jual produk yang sesuai dengan keinginan dan manfaat yang diinginkan oleh konsumen untuk meningkatkan kepuasan konsumen terhadap koperasi pegawai mufakat.

Pimpinan serta pengurus koperasi pegawai mufakat harus lebih meningkatkan kualitas pelayanan dan harga jual produk yang ada agar memberikan tingkat kepuasan konsumen itu sendiri terhadap koperasi pegawai mufakat.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Nonparametik*, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- [2] Hasan, Iqbal 2002, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [3] Hendar. 2010. *Manajemen perusahaan koperasi pokok-pokok pikiran mengenai manajemen dan kewirausahaan koperasi*, Erlangga. Jakarta.
- [4] Kotler, Philip. 2002, "*Manajemen Pemasaran*", Jilid 1, Edisi Milenium, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- [5] \_\_\_\_\_ 2007. *Manajemen Pemasaran, Analisis Perencanaan, Pengendalian*,
- [6] *Prentice Hall, Edisi Bahasa Indonesia*, Salemba Empat. Jakarta.
- [7] Lupiyoadi, Rambat 2001, *Manajemen Pemasaran Jasa (Teori dan Praktik)*, Salemba Empat, Jakarta.
- [8] Rudianto. 2006. *Akutansi manajemen, informasi untuk penggabungan keputusan manajemen*. Gramedia. Jakarta.
- [9] Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke enam belas. Penerbit CV. Alfa Beta, Bandung.
- [10] Swastha, Basu 2000, *Pengantar Bisnis Modern, Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern*, Liberty, Jakarta.
- [11] Tjptiono, Fandy (2007). *Strategi Pemasaran*. Edisi ke dua, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [12] Wiliam J, Stanton. 1998. *Prinsip pemasaran*. Jilid 1. Edisi 7. Erlangga. Jakarta

- [13] Zeithaml, Valarie A and Mary Jo Bitner. 2000. *Service Marketing*. Singapore: Mc Graw-Hill Companies Inc.: 3-287.  
<http://infodanpengertian.blogspot.co.id/2015/04/pengertian-koperasi-menurut-para-ahli.html> : diakses pada 10:35; 10-November-2015).

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA SELATAN

Novita Sari<sup>1)</sup>, Heriyanto<sup>2)</sup> AndrianNoviardy<sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Ekonomi Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>Email: [novitassa@yahoo.co.id](mailto:novitassa@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>Email: [heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>Email: [andrian.noviardy@binadarma.ac.id](mailto:andrian.noviardy@binadarma.ac.id)

### ABSTRACT

*It is intended to determine the effect of labor discipline on employee performance at the central agency statistics South Sumatra. The method of collecting data obtained from questionnaires and library research. Analysis of the data in this case the author uses qualitative and quantitative methods are simple regression equation, correlation coefficient, and T test results showed that there was a significant influence on the discipline of the employees' job performance by 63%. This shows that there is a strong relationship of such influence. From these results in getting the data that the influence of these disciplines to improve employee performance at the central agency statistics South Sumatra.*

**Keywords:** Discipline, Job Performance

### 1. PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Karyawan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah yang terdapat pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan, Dengan judul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA SELATAN**”.

#### Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan ?

**Tujuan penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

**Manfaat penelitian**

## a. Secara Teoritis

1. Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjaga disiplin untuk mempertahankan prestasi kerja karyawan
2. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wawasan berfikir ilmiah.
3. Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

## b. Secara Praktis

1. Untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.
2. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

**Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran dari sisi penelitian ini, sehingga pembahasan suatu permasalahan akan lebih teratur dan terarah apabila direncanakan dan disusun secara sistematis agar lebih mudah dipahami, maka sistematika penulisan ini dibagi dalam lima bab yang diuraikan sebagai berikut:

**PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, manfaat, tujuan dan sistematika penulisan.

**KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Menguraikan tentang teori yang berhubungan dengan Disiplin kerja terhadap prestasi karyawan.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Menguraikan metodologi penelitian, sumber dan metode pengumpulan data, sejarah perusahaan, latar belakang perusahaan, struktur organisasi perusahaan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan tentang analisis dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang merupakan bagian akhir penulisan ini. Kesimpulan merupakan hasil akhir dari penelitian sedangkan saran merupakan sumbangan saran pemikiran penulis baik untuk perusahaan, pembaca, maupun penulis-penulis selanjutnya.

**TINJAUAN PUSTAKA****2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS****Disiplin Kerja****Pengertian Disiplin Kerja**

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.



## **Tujuan Disiplin**

Menurut Bejo Siswanto (2009:292) secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

## **Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Sutrisno (2009:100) mengemukakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk yaitu : 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

### **3. Disiplin Progresif**

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

## **Prestasi Kerja**

### **Pengertian Prestasi Kerja**

Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja**

Sutrisno (2010:151) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Faktor-faktor

lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. McCormick dan Tiffin (1974) dalam Sutrisno (2010:152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik, pekerjaan, variabel organisasi dan sosial.

### **Pengertian Penilaian Prestasi Kerja**

Veithzal Rivai (2009:549) menyatakan Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

### **Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Sunyoto (2012:199-200) bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.
5. Perencanaan dan pengembangan karir Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas instansi.

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang mencerminkan hubungan antar variabel yang sedang diteliti dan merumuskan hipotesis yang berbentuk alur yang dilengkapi dengan penjelasan yang kualitatif.

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera
- H<sub>2</sub> : Tidak Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan, Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan terletak di jalan Kapten Anwar Sastro No. 1694.

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penulis menitik beratkan dan membatasi masalah tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

### **Sumber Data**

Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Menurut Anwar Sanusi (2011:104) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain.

### **Metode Pengumpulan Data**

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

## 1. Data Prime

### 1. Kuisisioner (*questionnaire*)

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

### 2. Observasi

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

### 3. Dokumentasi

Biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari data penelitian yang didapat peneliti secara tidak langsung, berupa data dari perusahaan yang di gunakan untuk keperluan lain. Data sekunder ini bisa berupa catatan laporan, historis, serta bukti yang tersusun dalam arsip perusahaan yang tidak dipublikasikan.

## Populasi dan Sampel Penelitian

### Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:117) 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 Badan Pusat Statistik sebanyak 50 orang.

### Sampel

Menurut Sugiono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Arikunto dalam Hendri (2010:41) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjek lebih dari 100, diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih tergantung setidaknya-tidaknya dari kemampuan penelitian dilihat dari segi waktu dan lamanya, sedikit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek karena hal ini menyangkut banyak atau sedikitnya data. Berdasarkan pendapat ahli tersebut penulis menentukan jumlah sampel sebesar 50 orang. Uji teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus.

## Uji Validitas dan Reabilitas

### Uji Validitas

Adalah mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

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

### Uji Reabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable.

## Teknik Analisis Data

### Analisa Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2009:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

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

#### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. (Sugiyono, 2012:270). Analisis regresi linear sederhana, selain digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, juga dapat menunjukkan arah hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen.

#### **Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis Koefisien adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2010 : 248). Analisis korelasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat menggunakan teknik analisis sederhana dan teknik analisis berganda.

#### **Uji t**

Uji t test menurut priyatno (2010 : 68) adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel independen terhadap dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut :

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

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

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

- Bila t hitung < t tabel maka Ho gagal di tolak, Ha gagal diterima.
- Bila t hitung > t tabel maka Ho ditolak, Ha gagal diterima.

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

## **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Pengumpulan data melalui Kuisioner sesuai dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terhadap 50 responden dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (42%) sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (58%). Adapun hal ini menjelaskan bahwa laki-laki lebih banyak di perkerjakan di bagian ini, untuk karyawan perempuan walaupun jumlahnya lebih sedikit dibandingkan laki-laki tetapi tetap memiliki produktifitas yang tinggi karena karyawan perempuan di sini di dominasi oleh karyawan dengan usia produktif yaitu usia 20 tahun sampai 30 tahun.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Pengumpulan data melalui Kuisioner sesuai dengan karakteristik responden berdasarkan usia karyawan terhadap 50 responden, dari 50 responden dapat diketahui bahwa usia 20-30 tahun sebanyak 10% (5 orang). Usia 31-40 tahun sebanyak 16% (8 orang), usia 41-50 tahun sebanyak 46% (23 orang) dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 28% (14 orang). Menurut Sudirman (2009), menyatakan bahwa penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 – 64 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan berada pada usia produktif.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pengumpulan data melalui kuisioner sesuai dengan karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan terhadap 50 responden, diperoleh dari hasil yang diambil dapat diketahui bahwa karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 7 orang (14%), D1 & D2 sebanyak 4 orang (8%), D3 sebanyak 11 orang (22%) dan karyawan dengan pendidikan S1 sebanyak 28 orang (56%). Karyawan berpendidikan S1 sangat dominan dengan, karena karyawan yang telah sarjana tentunya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir yang lebih terbuka.

### **Hasil Tabulasi**

#### **Hasil Tabulasi Disiplin Kerja (X)**

Hasil kuisioner dari variable Disiplin Kerja di dapat nilai rata-rata terbesar pada item pernyataan 5, pernyataan 8 dan pernyataan 9. Pernyataan tersebut memiliki rata-rata yang sama yaitu sebesar 4,42 hal ini diperoleh dikarenakan pada item pernyataan para responden cenderung menjawab dengan setuju dan sangat setuju, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 responden dan sangat setuju 24 responden. Untuk pernyataan nomor 5 yaitu *Peraturan jam masuk & jam pulang kerja diperusahaan harus efektif bagi karyawan*. Untuk pernyataan nomor 8 yaitu *Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif*. Untuk pernyataan nomor 9 yaitu *Alat bantu / fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan*. Ini berarti para karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan mempunyai Disiplin Kerja terhadap perusahaan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas apa yang di kerjakannya.

Untuk hasil rata-rata terendah pada variable ini yaitu berada pada item pernyataan nomor 1 dan pernyataan nomor 3 yaitu dengan nilai rata-rata 3,84 yang didapat dari respon kuisioner yang dibagikan. Pernyataan yang diberikan yaitu *Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya* untuk pernyataan nomor 1, sedangkan pernyataan no 3 yaitu *Saya bersedia ditegur oleh rekan kerja atau pimpinan perusahaan apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja*. Ini berarti karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan belum bisa untuk Disiplin Kerja dalam melaksanakan tugas sesuai posisi dan fungsinya, serta mendapatkan teguran oleh rekan kerja ataupun pimpinan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

#### **Hasil Tabulasi Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Dari hasil kuesioner yang disebar pada karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan dari variabel prestasi kerja rata-rata tertinggi yaitu 4,42, pada pernyataan 1, 4, 7, 8, 10. Ini berarti dapat disimpulkan bahwa para karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan mempunyai prestasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya dan perusahaan.

### **Hasil Analisis Data**

#### **Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji diteliti. Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.

Menurut Sugiyono (2010:122) reliabilitas adalah derajat konsistensi/keajjengan data dalam interval waktu tertentu. Menurut Sekaran yang dikutip oleh Dwi Priyatno (2009:26), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik.

#### **Uji Validitas dan Reabilitas Disiplin Kerja (X)**

Tabel di atas menunjukkan item-item pernyataan yang telah diuji kevaliditasnya dengan melihat tabel *product moment* di DF untuk r tabel dengan skala 0,05, jika r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid atau reliabel. Jika r hasil < r tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak reliabel.

Tabel Alpha menunjukkan pada angka sebesar 0,889, ini menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* lebih dari pada nilai *r* table yaitu sebesar  $0,889 > 0,278$  atau juga dapat dijelaskan berdasarkan table interpretasi korelasi angka 0,889 menunjukkan bahwa alat instrument yang dipakai dalam penelitian ini **baik**.

#### **Uji Validitas dan Reabilitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Tabel di atas menunjukkan item-item pernyataan yang telah diuji kevaliditasnya dengan melihat tabel *product moment* di DF untuk *r* tabel dengan skala 0,05, jika *r* hasil  $>$  *r* tabel, maka variabel tersebut valid atau reliabel. Jika *r* hasil  $<$  *r* tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak reliabel. Adapun penjelasan di jelaskan sebagai berikut :

DF (Distribusi frekuensi)

Table *Alpha* menunjukkan pada angka sebesar 0,908, ini menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* lebih dari pada nilai *r* tabel yaitu sebesar  $0,908 > 0,278$  atau juga dapat dijelaskan berdasarkan table interpretasi korelasi angka 0,908 menunjukkan bahwa alat instrument yang dipakai dalam penelitian ini **baik**.

#### **Analisis Regresi Sederhana**

Sumber Data : Hasil Uji SPSS 20.0

Dari hasil Regersi Sederhana, diperoleh nilai koefisien Regresi X Disiplin Kerja sebesar 0,787 sedangkan Konstantanya (a) sebesar 9,366.

Adapun Penjelasan dari persamaan Regresi Sederhana diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstantanya sebesar 9,366 artinya Disiplin Kerja (X) karyawan dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,787.
2. Koefisien Regresi Variabel artinya Disiplin Kerja (X) sebesar 0,787 ini artinya jika Disiplin Kerja (X) meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

#### **Analisis Koefisien Korelasi**

Dalam tabel *Model Summary* ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,794. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,794 ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan keterangan hubungan yang **kuat** antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui interpretasi koefisien korelasi yang *range* nya berada dalam 0,60 – 0,799.

#### **Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) persamaan regresi.

Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent.

Berdasarkan tabel 4.8 di peroleh nilai R Square (Koefisien Determinan) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variable bebas (keseimbangan kehidupan kerja) dan variable terikat (komitmen organisasi) yang diperoleh sebesar 0,630 yang dapat ditafsirkan bahwa variable bebas mempunyai kontribusi sebesar 63,00 % terhadap variable terkait dan 37,00% lainnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Parsial)

Hasil dari uji t (parsial) yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 20,

bahwa variable Disiplin Kerja diperoleh nilai Sig. 0,000, hal ini berarti nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  (5%) dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan sehingga dengan kata lain dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa:

*“Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X) karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara parsial pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan”*

### Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja (X) karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara parsial pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dapat dari uji t statistik.

Hasil Pengujian dari hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Karena hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai t hitung 9,037 dengan analisis regresi sederhana  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak, hal itu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

Dari hasil Regresi Sederhana, diperoleh nilai koefisien Regresi X Disiplin Kerja sebesar = 0,787 sedangkan Konstantanya sebesar = 9,366 maka dari itu terbentuklah rumus persamaan untuk Regresi Sederhana sebagai berikut:

$$Y = 9,366 + 0,787X$$

Adapun penjelasan dari persamaan Regresi Sederhana diatas adalah konstantanya sebesar 9,366 artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja atau  $X = 0$  maka Prestasi Kerja Karyawan sebesar 9,366. Koefisien variable X (Disiplin Kerja) 0,787 artinya jika Disiplin Kerja meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Prestasi Kerja yaitu 0,787.

Dari tabel *Model Summary* ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,794. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,794 ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan keterangan hubungan yang **kuat** antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui interpretasi koefisien korelasi yang *range* nya berada dalam 0,60 – 0,799.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan dengan menyebarkan kuesioner yang disebar pada karyawan dan melakukan *survey* lapangan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan, terlihat pada hasil kuesioner dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,42. Ini berarti para karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan mempunyai Disiplin Kerja terhadap perusahaan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas apa yang di kerjakannya. Serta mempunyai prestasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya dan perusahaan yang terlihat pada hasil kuesioner yang cenderung menjawab setuju dan sangat setuju.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X) karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara parsial pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

2. Dari hasil Regresi Sederhana, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,366 + 0,787X$ . Dengan konstanta sebesar 9,366, dan Koefisien variable X (Disiplin Kerja) 0,787.
3. Karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan mempunyai Disiplin Kerja terhadap perusahaan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas apa yang di kerjakannya. Serta mempunyai prestasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya dan perusahaan yang terlihat pada hasil kuesioner yang memiliki rata-rata 4,42 .

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat di berikan adalah:

1. Penulis harapkan perusahaan dan sesama karyawan dapat menegur jika melakukan kesalahan dalam bekerja agar disiplin kerja dapat meningkat dari sebelumnya.
2. Penulis harapkan karyawan pada Badan Pusat Statistitik Provinsi Sumatera Selatan lebih mementingkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan indikator yang relevan, sehingga hasil yang diharapkan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya dan yang diharapkan oleh karyawan

### 6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar, Sanusi .2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba empat
- [2] Aulia Rani rahmawati. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Surabaya)*. Diunduh 24 November 2015 <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/282>
- [3] Bejo Siswanto, 2009. Materi Disiplin Kerja. Di unduh tanggal 28 Oktober 2015 dari <http://www.naufalaalam.blogspotcom//2015/4/materi-disiplin-kerja.html>
- [4] Duwi Priyatno, 2009. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Gaya Media, Yogyakarta
- [5] Hasibuan, 2013. *Pengaruh disiplin kinerja karyawan pada PT rekatama putra gegana Bandung*. Di unduh tanggal 26 Oktober 2015 dari <http://fudinzainal.com/images/penelitian/skripsi.php>
- [6] Intan Ratna Maharani, 2010. *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis*. Di unduh tanggal 24 November 2015 [http://www.manajemen.fem.ipb.ac.id/images/uploads/5. Pengaruh Penerapan Disiplin K erja.pdf](http://www.manajemen.fem.ipb.ac.id/images/uploads/5. Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja.pdf)
- [7] Moukijat, 2010. *Pengaruh disiplin kerja, disiplin pegawai*. Diunduh tanggal 25 Oktober 2015 dari <http://lib.unnes.ac.id/22397/1/7101410074-s.pdf>
- [8] Sugiyono. *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- [9] Sutrisno, 2010. *Disiplin Kerja*. Di unduh tanggal 25 Oktober 2015 dari <http://digilib.unila.ac.id/3639/15/BAB%20II.pdf>



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BIRO (ORTALA) DIKANTOR GUBERNUR

Nyayu Oktriyenni<sup>1</sup>, Mukran Roni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>ayoekasih@gmail.com

<sup>2</sup>mukranroni@binadarma.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to prove the effect of leadership style on employee morale in the organization and management of the Bureau (Ortala) at the provincial governor's office sumsel Secretariat. Data collection techniques using primary data and secondary data. The population in this study were all employees at the Bureau of organization and management (Ortala) at the provincial governor's office Secretariat sumsel which amounted to 51 people. The sampling method uses random sampling and using the formula slovin then assign a sample of 33 respondents. Analysis of data using multiple linear regression analysis. Based on the research results, it can be concluded that leadership style variable which is two leadership styles are task-oriented a significant influence amounted to 0.254 or 25% on Morale and leadership style oriented work environment has a significant influence amounted to 0.158 or 15 % on morale and both positive and significant impact on employee morale. This means that if the leadership style decreases it will lower employee morale. And then the leadership style variable-oriented tasks have the highest level of significance compared with the style of leadership oriented work environment due to two causes that can be seen with the aid of SPSS version 16.0 and in accordance with perceived by employees are more representative, indicating the assumptions early writers who consider that proved correct when viewed in Ortala leadership style to the employee performed properly by the leadership, it will be able to improve the morale of employees.*

**Keywords:** leadership style (a task-oriented and the work environment), morale

## 1. PENDAHULUAN

### 1.3 Latar Belakang Masalah

Biro Organisasi dan tatalaksana (ORTALA) dibawah sekretariat daerah pemerintahan provinsi sumatera selatan dimana kepala biro, kepala bagian biro, kasubag biro dan subbagian biro organisasi dan tatalaksana (ORTALA) mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif dalam penyelenggaraan tugas tugas pemerintahan daerah, dan gaya kepemimpinan di biro ortala ini bersifat kekeluargaan dan demokratis dimana antara seorang pimpinan dan bawahan saling menghormati satu sama lain.

Pada awal penelitian ini penulis mengobservasi langsung dengan cara mengamati disetiap lingkungan kerja pegawai dan melakukan survey secara langsung pada pegawai yang penlis temui, dan pada saat survey penulis mendapatkan informasi dari seorang pegawai bahwasanya pemimpin di biro ortala ini memiliki sikap, sifat dan gaya kepemimpinan yang acuh dan sedikit dingin terhadap pegawainya sehingga membuat pegawai menjadi bertindak semaunya seperti tidak ada dikantor pada saat jam kerja berlangsung, dengan demikian karena hal seperti ini yang berlarut maka dapat menyebabkan penurunan semangat kerja pegawai pada biro organisasi dan tatalaksana (ORTALA). Berdasarkan pemahaman diatas yang mengingat Pentingnya memahami semangat kerja pegawai dan dari latar belakang inilah yang membuat penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Biro Organisasi Dan Tatalaksana (ORTALA) di Kantor Gubernur Setda pemprov Sumsel ”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Melihat masalah yang di hadapi Biro Organisasi dan Tatalaksana (ORTALA) dan berdasarkan uraian latar belakang diatas maka pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

Bagaimanakah pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Biro organisasi dan tatalaksana (ORTALA) ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terfokus , maka perlu di kemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Biro organisasi dan tatalaksana (ORTALA).

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

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 (Edy Sutrisno, 2009:3 ).

### 2.2 Konsep Kepemimpinan

#### 2.2.1 Pengertian kepemimpinan

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan disatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang orang lain untuk bersama sama melakukan aktivitas aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan yang dikemukakan oleh Kartini kartono (andri & endang, 2015:93).

Berdasarkan yang dikemukakan oleh rio sudirman gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada lingkungan kerja.

#### 2.2.2 Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah gaya yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin di perusahaan baik dalam hal perintah, memberikan petunjuk dan mengarahkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Rio sudirman).

Prof.Dr.A.M Kadarman mengemukakan ada beberapa Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun tujuan / Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Menetapkan batas waktu
- d. Pengarahan
- e. Pengendalian

### 2.3 Gaya Kepemimpinan yang berorientasi pada lingkungan kerja

Gaya Kepemimpinan yang berorientasi pada lingkungan kerja adalah gaya kepemimpinan yang memperhatikan tempat kerja karyawan meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Rio sudirman).

Adapun Indikator yang digunakan dalam variabel ini yang dikemukakan oleh Rio sudirman adalah sebagai berikut :

- a. Suasana kerja
- b. hubungan dan komunikasi

## 2.4 Konsep Semangat Kerja

### 2.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat atau Moril (*morale*) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Adapun indikator semangat kerja adalah :

- a. kerjasama
- b. disiplin
- c. kepuasan
- d. keamanan

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Pada tabel ini akan menampilkan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja karyawan pada UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng (hendri prasetyo,2012 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya yang ber variabelkan Gaya kepemimpinan (X) Semangat kerja karyawan (Y). Hasil penelitian menyimpulkan: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng, meskipun peningkatan pada semangat kerja pegawai tidak terlalu pesat.
2. pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) kantor pos sidoarjo, penelitian yang dilakukan oleh Kadirman (2001) fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Surabaya yang variabel penelitiannya adalah X1 = kepemimpinan direktif, X2 = kepemimpinan suportif, X3 = kepemimpinan partisipatif, Variabel terikat adalah motivasi dan semangat kerja karyawan yang hasil penelitiannya adalah menitikberatkan pada dampak dari gaya kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan semangat kerja karyawan, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan, namun tidak memberikan dampak pada hasil kerja karyawannya. Hasil penelitian menyimpulkan: (1) Kepemimpinan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau; (2) (motivasi) secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi semangat

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya sebatas Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada kantor Gubernur pemerintahan provinsi sumatra selatan pada Biro organisasi dan tatalaksana (ORTALA). Pembatasan ini dilakukan agar penelitian mendapatkan hasil yang tepat.

### 3.2 Variabel Penelitian

#### a) Variabel Bebas (*Independent Variable*).

Menurut Sugiyono (2004 : 33), variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen. Dalam variabel ini variabel bebas adalah X1 dan X2.

#### b) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2004 : 33), variabel terikat adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable independen.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah semangat kerja (Y).

### 3.4 Operational Variabel

#### 3.4.1 Tabel Operasional Variabel

- Variabel Gaya Kepemimpinan Yang Berorientasi Pada Tugas (X1) adalah Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah gaya yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin di perusahaan baik dalam hal perintah, memberikan petunjuk dan mengarahkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, yang indikatornya Menyusun tujuan, Pengorganisasian, Menetapkan batas waktu, Pengarahan, dan Pengendalian.
- Variabel Gaya Kepemimpinan Yang Berorientasi Pada Tugas (X2) adalah Gaya Kepemimpinan yang berorientasi pada lingkungan kerja adalah gaya kepemimpinan yang memperhatikan tempat kerja karyawan meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, indikatornya adalah Suasana kerja dan Hubungan dan komunikasi
- Variabel Semangat Kerja (Y) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan, yang indikatornya Kerjasama, Disiplin, Kepuasan, Keamanan



#### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini diperlukan data yang cukup, agar dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan yaitu :

##### 1. Data Primer

Yaitu data yang diambil secara langsung oleh peneliti dari objek yang di teliti, adapun metode yang di gunakan untuk mengumpulkan data tersebut yaitu:

- G. Observasi
- H. Wawancara
- I. Kuesioner

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang sudah diolah atau di susun sedemikian rupa oleh pihak lain, yang berupa data atau dokumen, artikel maupun kerangka ilmiah yang dapat mendukung penelitian ini.

#### 3.5 Metode Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian proposal ini adalah :

- **Deskriptif Kualitatif**

Menurut Sugiyono (2010 : 13) deskriptif kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat dan gambar

- **Deskriptif Kuantitatif**

Menurut Sugiyono (2010 : 14) deskriptif kuantitatif adalah metode analisis yang kemungkinan dapat dinyatakan dengan angka-angka.

#### 3.6 Teknik Analisis Data

##### 3.6.1 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda di gunakan untuk mengetahui dan menganalisa Gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas (X1) dan Gaya kepemimpinan berorientasi pada lingkungan kerja (X1) secara bersama-sama dengan semangat kerja (Y). di gunakan analisis berganda dengan rumus:

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

Dimana :

- Y** = semangat kerja pegawai  
**a** = Nilai konstan  
**X<sub>1</sub>** = Gaya kepemimpinan berdasarkan dasar kepemimpinan  
**X<sub>2</sub>** = Gaya kepemimpinan berdasarkan tipe kepemimpinan  
**b<sub>1</sub>** = Koefisien regresi Gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas (X<sub>1</sub>)  
**b<sub>2</sub>** = Koefisien regresi Gaya kepemimpinan berorientasi pada lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)

### 3.6.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2010 : 248)

### 3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu di jelaskan variabel independen.

### 3.6.4 Uji t

Uji t test adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel independen terhadap dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut :

Uji t ini di lakukan dengan cara membandingkan antara 1 hitung dengan t tabel

- Bila t hitung < t tabel maka Ho di tolak, Ha diterima.
- Bila t hitung > t tabel maka Ho diterima, Ha gagal ditolak.

### 3.6.5 Uji F

Uji F merupakan pengujian regresi secara bersama-sama dari variabel-variabel independen uji hipotesis serentak ini membandingkan antara nilai F dihitung dengan nilai F tabel pada tingkat keyakinan tertentu.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari Uji Validitas menunjukkan bahwa semua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Tugas (X<sub>1</sub>), Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Semangat Kerja (Y) semua dinyatakan **VALID** karena nilai r hasil lebih besar dibandingkan r tabel pada penelitian ini yaitu **0.30**

$$r \text{ hasil} > r \text{ tabel (0.30)}$$

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten. Alpha dibandingkan dengan R tabel, dimana R tabel 0,6.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan**  
**Berorientasi pada Tugas (X<sub>1</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	12

*Sumber data : Hasil Uji IBM SPSS Statistics 22,0*

Dari hasil perhitungan nilai koefisien reliabilitas variabel X<sub>1</sub> terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (0.943) > r tabel (0.30), maka hasil data di atas memiliki tingkat reliabilitas yang reliabel. Dengan demikian instrumen pada variabel X<sub>1</sub> dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan**  
**Berorientasi pada Lingkungan Kerja (X2)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	9

Sumber data : Hasil Uji IBM SPSS Statistics 22,0

Dari hasil perhitungan nilai koefisien reliabilitas variabel X2 terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (0.797) > r tabel (0.30), maka hasil data di atas memiliki tingkat reliabilitas yang reliabel. Dengan demikian instrumen pada variabel X2 dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	10

Dari hasil perhitungan nilai koefisien reliabilitas variabel Y terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (0.857) > r tabel (0.30), maka hasil data di atas memiliki tingkat reliabilitas yang reliabel. Dengan demikian instrumen pada variabel Y dinyatakan reliabel.

#### 4.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.866	9.245		4.853	.004	Signifikan
X1TOTAL (berorientasi Tugas)	.254	.127	.340	2.004	.004	Signifikan
X2TOTAL (berorientasi lingkungan kerja )	.158	.200	.134	.788	.002	Signifikan

Dari hasil Regresi Linear Berganda diatas, nilai Konstanta adalah 4.866 sedangkan nilai koefisien regresi X1 adalah 0.254 dan nilai koefisien regresi X2 adalah 0.158. Sehingga apabila dituliskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = 4.866 + 0.254(X1) + 0.158(X2)$$

#### 4.6.4 Analisis Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 4.13**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0,199	Sangat Lemah
0.20-0,399	Lemah
0.40-0,599	Cukup
0.60-0,799	Kuat
0.80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:182)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.556	.078	4.879

Tabel di atas menunjukkan bahwa Koefisien Korelasi (R) sebesar 0.768. Bila dilihat berdasarkan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi R sebesar 0.768 ini menunjukkan bahwa Variabel X1 dan Variabel X2 mempunyai hubungan yang **KUAT** dan positif antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui tabel interpretasi koefisien korelasi yang *range* nya berada dalam 0.60-0.799 dengan keterangan **KUAT**.

#### 4.6.5 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Data ini dicari dengan menggunakan SPSS 16.0 *For Windows*.

**Tabel 4.15 Model Summary**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.589	.078	4.879

Penjelasan:

angka R adalah 0,589. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas dan pada lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 58,9% bahwa pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai dipengaruhi hanya sebesar 58,9% sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 4.7 Uji Hipotesis

##### 4.7.1 Uji F

Berikut ini merupakan hasil pengolahan data dari uji F.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	Ket
1 Regression	111.960	2	55.980	2.352	.003 <sup>a</sup>	Signifikan
Residual	714.100	30	23.803			
Total	826.061	32				

*Sumber data : Hasil Uji IBM SPSS Statistics 22,0*

Dari hasil perhitungan uji F, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 2,352 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,7942. Artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas dan pada lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F juga diperoleh angka signifikansi dalam penelitian sebesar  $0,003 < 0,05$ . Artinya ada pengaruh kepemimpinan berorientasi pada tugas dan pada lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

#### 4.7.2 Uji t (Parsial)

Jika nilai signifikan uji  $t < 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil analisis uji t variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.866	9.245		4.853	.004	Signifikan
X1TOTAL	.254	.127	.340	2.004	.004	Signifikan
X2TOTAL	.158	.200	.134	.788	.002	Signifikan

Berdasarkan pengujian didapatkan bahwa Signifikasi  $0,004 < 0,05$ . dari tabel diatas didapatkan variabel gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas  $0,004 < 0,05$ , maka pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $2,004 > 1,688$  maka berpengaruh secara signifikan.

Dari tabel diatas didapatkan variabel gaya kepemimpinan berorientasi pada lingkungan kerja  $0,002 < 0,05$ , maka pengaruh gaya kepemimpinan berorientasi pada lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $0,788 < 1,688$  maka berpengaruh secara signifikan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas termasuk dalam kategori baik dengan skor nilai tertinggi sebesar 3,87 dan skor nilai terendah sebesar 3,72 yang sesuai dengan hasil jawaban responden dari pernyataan pernyataan tersebut, dimana dari kedua pernyataan ini termasuk dalam kategori baik.
2. Berdasarkan dari hasil variabel gaya kepemimpinan yang berorientasi pada lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik dikarenakan dilihat dari hasil pernyataan dengan skor nilai tertinggi sebesar 4,00 sedangkan pernyataan dengan skor nilai terendah sebesar 3,75.
3. Semangat kerja pegawai pada biro organisasi dan tatalaksana (ORTALA) memiliki skor nilai tertinggi sebesar 4,00 dan skor nilai terendah sebesar 3,69 yang keduanya termasuk dalam kategori baik.
4. Berdasarkan dari hasil uji t Secara parsial gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas memiliki pengaruh signifikan yang lebih besar dengan hasil signifikansi 0,004 dibandingkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai dengan hasil signifikansi 0,002. Maka dapat diartikan variabel gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas berpengaruh signifikan  $0,004 < 0,05$  dengan kata lain menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  begitupun dengan variabel gaya kepemimpinan yang berorientasi pada lingkungan kerja yang dapat diartikan berpengaruh signifikan  $0,002 < 0,005$  dengan kata lain menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Sehingga teruji adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada biro organisasi dan tatalaksana(ORTALA).
5. Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh  $R^2$  0,589 yang artinya pada penelitian ini memberikan peranan terhadap semangat kerja pegawai berpengaruh sebesar 58,9 %



sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis bahas dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- [1] Andri, Endang, 2015. *Gaya kepemimpinan, pengantar manajemen (3 in 1)* "pemimpin dan gaya kepemimpinan", cetakan pertama, Penerbit : Mediatara, Lingkar selatan Tamanwinangun.
- [2] Eddy sutrisno, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Kencana Premedia Group, Rawamangun Jakarta
- [3] Feriyanto, Andri, Shyta, Endang Triana. 2015. *Gaya kepemimpinan, pengantar manajemen (3 in 1)*, cetakan pertama, Penerbit : Mediatara, Lingkar selatan Tamanwinangun
- [4] Hendri Prasetyo, Triyuniati. 2014. <http://jurnalskripsi.com/pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-komunikasi-interpersonal-terhadap-semangat-kerja-karyawan>(Online) .Di akses 4 november 2015.
- [5] Mathis, Jakson, Hasibuan, (widodo), 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- [6] Pattanayak, 2015. <http://faktor-semangat-kerja-karyawan>(Online) .Di akses 4 november 2015.
- [7] Priyanto, Dwi, 2012, *Belajar Cepat Olah Data Statistic dengan SPSS*, yogyakarta. C.V. Andioffset. <http://hepository.upt.edu/1855/9/CFO.1103299.Bibliography.pdf>. diakses pada 5 januari 2016
- [8] Prov. Dr. A.M Kadarman, 2015. <http://indikator-indikator/gaya-kepemimpinan-berorientasi-tugas-dan-berorientasi-lingkungan-kerja> (Online) .Di akses 10 november 2015.
- [9] Sugiyono, 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, R&D, penerbit CV Alfabeta, Bandung

## PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN

<sup>1</sup>Puji Handayani, <sup>2</sup>Emi Suwarni, <sup>3</sup>M. Amirudin Syarif

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma

<sup>1</sup>Email : [Pujihandayani00@gmail.com](mailto:Pujihandayani00@gmail.com)

<sup>2</sup>Email : [emisuwarni@binadarma.ac.id](mailto:emisuwarni@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>Email : [amirudinsyarif@binadarma.ac.id](mailto:amirudinsyarif@binadarma.ac.id)

### *Abstract*

*This study aims to identify and analyze whether the employee loyalty and incentive on an individual basis and simultaneously affect the performance of employees at PT Astra Graphia Tbk Palembang. The samples were all employees of PT Astra Graphia Tbk Palembang with the status of permanent employees is numbered 31 people and Subcon 13 employees. The data analysis used is multiple linear regression analysis, test instruments. of the research shows that the effect of employee loyalty on employee performance is significant because  $t$  value (8704) >  $t$  table (1.682) at the 0.05 level of significant positive effect is that the shape due to the regression coefficient is positive employee loyalty is 0.918. The influence of incentives on employee performance is significant because  $t$  value (1729) >  $t$  table (1.682) at the 0.05 level of significant positive effect is that the shape due to the regression coefficient is positive, ie 0,488 incentive. Effect of employee loyalty and incentive simultaneously affect the performance of employees is significant because the calculated  $F$  value (93 775) >  $F$  table (3.230) at the level of significant 0.05 with a huge influence employee loyalty and incentive simultaneously affect the performance of employees at PT Astra Graphia Tbk Palembang.*

**Keywords:** *Employee Loyalty, Incentives, and Employee Performance*

### 1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang beroperasi menghasilkan keuntungan. Didalam proses oprasional sebuah perusahaan, ada banyak faktor yang dapat mendukung terciptanya misi perusahaan. Salah satunya adalah kinerja dari sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang sangat penting dalam terciptanya oprasional yang baik.

Pemberian insentif sangat dibutuhkan, karna mampu menciptakan semangat kerja karyawan. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, maka kemungkinan besar karyawan tersebut akan cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat, yang pada akhirnya mereka akan bekerja semaunya tanpa ada loyalitas yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang adil sesuai dengan kerjanya, maka ke depannya, proses kerja karyawan dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan.

PT Astra Graphia Tbk Palembang memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan dari hasil kerja dari karyawan itu sendiri, sehingga insentif yang tinggi mampu meningkatkan kinerja yang maksimal dari karyawan dan tingginya tingkat loyalitas dari dalam diri karyawan mampu untuk menciptakan kemauan dan kesadaran untuk bekerja secara optimal. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini : Untuk mengetahui bagaimana pengaruh loyalitas dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Graphia Tbk Palembang.

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN PRNGRMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1 Loyalitas

“Hasibuan (2013:37), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.”

### 2.2 Insentif

“Menurut Veithzal Rivai (2006:284), “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, insentif merupakan bentuk lain dari kopensasi langsung diluar gaji dan upah.”

### 2.3. Kinerja

Menurut Wibowo (2012:7) Kinerja berasal dari kata *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

### 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum akurat, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan.

- H1. Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Graphia Tbk Palembang.
- H2. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Graphia Tbk Palembang.
- H3. Loyalitas dan insentif berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Graphia Tbk Palembang.

## 3. METODELOGI PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka peneliti melakukan penelitian pada PT.Astra Graphia Tbk Palembang yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun No.176 Palembang.

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2014:193), apabila dilihat dari sumber datanya, maka jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer.

**Tabel 3.1.**  
**Oprasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Loyalitas (X1)	Utomo (Tommy <i>dkk.</i> , 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang	Powers (dalam Runtu, 2014), yaitu: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tetap bertahan dalam organisasi.</li> <li>- Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.</li> </ul>

		terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menjaga rahasia bisnis perusahaan.</li> <li>- Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.</li> <li>- Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.</li> <li>- Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.</li> <li>- Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.</li> <li>- Membeli dan menggunakan produk perusahaan.</li> <li>- Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi.</li> <li>- Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.</li> <li>- Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi.</li> <li>- Mau mengikuti arahan atau instruksi.</li> <li>- Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.</li> <li>- Bekerja secara aman.</li> <li>- Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.</li> <li>- Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.</li> </ul>
	Insentif (X2)	Hasibuan (2011:118), "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keadilan</li> <li>- Layak dan wajar</li> </ul>
3	Kinerja (Y)	Mangkunegara (2012:9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut Hasibuan (2009:95), <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesetiaan</li> <li>- Kejujuran</li> <li>- Prestasi Kerja</li> <li>- Kedisiplinan</li> <li>- Kreativitas</li> <li>- Kerjasama</li> <li>- Kepemimpinan</li> <li>- Kepribadian</li> <li>- Prakarsa</li> <li>- Kecakapan</li> <li>- Tanggung jawab</li> </ul>

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi di dalam perusahaan PT.Astra Graphia Tbk Palembang. Terdiri dari 44 orang karyawan. Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2013:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116). Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2013:122), tehnik penentuan sampel jenuh bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relative kecil yaitu yang berjumlah 44 karyawan, istilah sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### 3.4 Tehnik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Sugiyono (2013:12) mengemukakan bahwa analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan angka yang diperoleh dari hasil perhitungan dan penelitian terhadap pengaruh loyalitas karyawan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Graphia Tbk Palembang.

#### 3.4.1. Analisa Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2012: 7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

##### 3.4.1.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel loyalitas (X1) dan insentif (X2) dengan variabel kinerja (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel loyalitas (X1) dan insentif (X2) dengan variabel kinerja (Y) apakah masing-masing variabel loyalitas (X1) dan insentif (X2) berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel kinerja (Y) apabila nilai variabel loyalitas (X1) dan insentif (X2) mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Kinerja (Y)

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = Loyalitas (X1) dan Insentif (X2)

a = Konstanta (nilai Y' apabila X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, ..., X<sub>n</sub> = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

### 3.4.1.2. Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yaitu keeratan hubungan antara loyalitas karyawan dan insentif terhadap kinerja karyawan.

### 3.4.1.3. Uji T

Uji statistik ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel loyalitas (X1) dan insentif (X2) secara persial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Langkah-langkah uji hipotesis untuk uji t adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

H1: Ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

Ho: Tidak ada pengaruh insentif terhadap kinerja Karyawan.

H2 : Ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

b. Menentukan Tingkat Signifikansi

Taraf signifikansi = 5% (0,05)

c. Menentukan t tabel

tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df) = n-k-i

d. Kriteria pengujian

Ho diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

### 3.4.1.4. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel loyalitas (X1) dan insentif (X2) secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Bentuk pengujiannya adalah :

H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh Loyalitas dan Insentif secara bersama Terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh Loyalitas dan Insentif secara bersama Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis kemudian diuji untuk mengetahui diterima atau ditolak hipotesisnya. Pengujian hipotesis ditunjukkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel loyalitas (X1) dan insentif (X2) secara keseluruhan terhadap variabel kinerja (Y). Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (Anova).

Pengujian Anova atau Uji F bisa dilakukan dengan dua cara yaitu melihat tingkat signifikansi atau dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  - pengujian dengan tingkat signifikansi pada tabel Anova  $< F_{hitung} = 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak (berpengaruh), sementara sebaliknya apabila tingkat signifikansi pada tabel Anova  $> F_{hitung} = 0,05$ , maka H<sub>0</sub> diterima. Artinya hubungan antara variabel loyalitas (X1) dan insentif (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Pengujian dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dilakukan dengan ketentuan yaitu:

Kriteria Uji:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hubungan antara variabel loyalitas (X1) dan insentif (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya hubungan antara variabel loyalitas (X1) dan insentif (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

#### 4. HASIL PEMBAHASAN

##### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Loyalitas Karyawan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan setelah dilakukan penganalisaan dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan output sebagai berikut:

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.980	.343		2.860	.004
1	loyalitas	1.469	.169	1.044	8.704	.000
	insentif	.244	.171	.171	1.729	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi, 2015*

Hasil uji regresi berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, pengaruh Loyalitas Karyawan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,980 + 1,489 X_1 + 0,244 X_2$$

- Dimana konstanta sebesar 0,980 menyatakan bahwa jika loyalitas karyawan dan insentif nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 0,980.
- Koefisien regresi loyalitas karyawan sebesar 1,489 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor loyalitas karyawan akan meningkatkan skor kinerja sebesar 1,489.
- Koefisien regresi Insentif sebesar 0,244 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor insentif karyawan akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,244.

Hasil regresi berganda didapatkan positif, artinya jika ada peningkatan terhadap Loyalitas Karyawan maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan dan Insentif tetap. Artinya dengan kata lain apabila Loyalitas Karyawan dan Insentif meningkat maka Loyalitas Karyawan dalam hal ini, ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan lebih baik, yaitu dengan cara meningkatkan bonus, komisi, kopensasi dan kesejahteraan dan hal-hal seperti diatas, sehingga waktu yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

##### 4.4.1.2. Uji F (Secara Simultan)

Selanjutnya untuk menguji  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh antara variabel loyalitas karyawan dan insentif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Simultan). Setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS Versi 21.00 maka didapat output sebagai berikut.

**Tabel 4.13.**  
Uji signifikansi secara simultan (f hitung)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.617	2	3.809	93.775	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.665	41	.041		
	Total	9.282	43			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), insentif, loyalitas

Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2015

Berdasarkan tabel Anova tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel Loyalitas karyawan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan adalah Sebesar 93.775, sedangkan  $F_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 dan derajat kebebasan,  $df_1 = k$ ,  $df_2 = n - k - 1$ ,  $df = 44 - 2 - 1 = 41 = 3,230$ . Penelitian  $F_{hitung}$  (93.775) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,230), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4.1.3. Uji T (Secara Parsial)

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan pengujian t-test guna melihat hubungan antara variabel loyalitas karyawan dan variabel insentif terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

**Tabel 4.14.**  
Uji Signifikansi secara parsial (thitung)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	
1	(Constant)	.980	6.853		2.860	.004		
	Loyalitas	1.469	.105	1.044	8.704	.000	.304	3.287
	Insentif	.244	.341	.711	1.729	.002	.304	3.287

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 21, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.14. diatas dengan bantuan program SPSS versi 21 dapat diinterpretasikan bahwa tabel hasil uji t, didapat t hitung untuk variabel loyalitas karyawan sebesar



8.704 dan  $t$  tabel sebesar 1,682. Untuk variabel pemberian loyalitas,  $t$  hitung (8.704) >  $t$  tabel (1,682), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Graphia Tbk Palembang. Berdasarkan tabel hasil uji  $t$  didapat  $t$  hitung untuk variabel Insentif sebesar 1.729 dan  $t$  tabel sebesar 1,682. maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Graphia Tbk Palembang.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda yang peneliti lakukan pada variabel Loyalitas Karyawan ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan persamaan  $Y = 0,980 + 1,489 X_1 + 0,244 X_2$ . Hasil pengujian hipotesis menunjukkan:

- Ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas karyawan dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $F_{hitung}$  Sebesar 93.775, sedangkan  $F_{tabel}$  (3,230), Maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
- Ada pengaruh yang signifikan antara variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  8.704 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,682. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  1.729 dan  $t_{tabel}$  1,682. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 5.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan seharusnya memberikan Dorongan yang kuat untuk karyawannya agar bersedia tetap menjadi anggota dan dapat memberikan loyalitas untuk perusahaannya. Kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik tujuan kebutuhan, maupun kecocokan individu dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan.
- b. Perusahaan harus memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan dengan jumlah yang telah disesuaikan dan disepakati dengan perjanjian sebelumnya dan pihak instansi harus membayar insentif karyawan sesuai dengan tanggal yang seharusnya di bayarkan, dan lebih baiknya lagi perusahaan memberikan bonus tambahan untuk karyawan yang prestasi kerjanya baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.
- c. Pimpinan harus bisa memotivasi karyawannya agar lebih bersemangat dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aldila Nursanti. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- [2] Ardi. (2013). <http://www.psychologymania.com/2013/04/pengertianloyalitas.html>. Retrieved november 20, 2015, from psychologymania:<http://www.psychologymania.com/2013/04/pengertian-loyalitas.html>
- [3] doli, o. (2013, november 19). *kumpulan contoh makalah*. Retrieved november 20, 2015, from <http://xcontohmakalah.blogspot.co.id/2013/11>
- [4] Ni Made Maharani Dwi Ratnasari, dkk. (n.d.). PENGARUH INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya). [nimade.maharani@gmail.com](mailto:nimade.maharani@gmail.com).

- 
- [5] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta..
- [6] Veithzal Rivai. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [7] Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT REMCO PALEMBANG

Putra Surya Winata <sup>1)</sup>, Dedi Riyanto Rahadi <sup>2)</sup>, Andrian Noviardy <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>Email : putra.suryawinata@yahoo.com

<sup>2</sup>Email : dedi1968@yahoo.com

<sup>3</sup>Email : andrian.noviardy@binadarma.ac.id

### *Abstract*

*The research aimed to analyze the performance of motivation and capabilities to employees performance in PT REMCO Palembang. By using a variable approach motivation and ability. The research was conducted on the perspective of the employee's performance is measured by the amount of information from the 2015 employee performance and employee performance enterprise development perspective by looking in terms of work motivation that has dimensions of ability to work, this research is a case study using quantitative analysis methods. Processing data using SPSS statistical tools with a model of multiple linear regression analysis and correlation analysis. Samples are 78 respondents of the overall population. The results of the study explained that the motivation and ability to work consisting of employee performance, has a significant influence on employee performance. Thesis results suggest that the management company should be able to implement the various policies related to employee motivation and ability to make improved employee performance*

**Keywords:** *performance, motivation and ability*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perusahaan Pada PT Remco Palembang dan karyawan pada hakekatnya sebagai tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan kemampuan targetnya saling membutuhkan satu sama lain, karena karyawan PT Remco Palembang besar kecilnya merupakan ukuran terhadap karyawan ialah melakukan tanggung jawab dalam pekerjaannya dalam salah satu asset bagi perusahaan yang masing-masing karyawan kerjakan dalam pekerjaannya tanpa adanya karyawan perusahaan tidak dapat menjalankan fungsi dan tujuan dari perusahaan PT Remco Palembang tersebut. Karyawan sangat berperan penting bagi perusahaan yang membutuhkan, karyawan yang aktif dan disiplin dalam perusahaan berperan penting untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan PT Remco Palembang bukan hanya membutuhkan karyawan yang hanya biasa bekerja, namun lebih dari itu, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang tanggap terhadap masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan akan menilai kinerja dari karyawan, apa saja yang membuat motivasi dan kemampuan pekerja terhadap kinerja karyawannya PT Remco Palembang.

PT Remco Palembang yang bergerak di bidang karet, khususnya pada karyawan staf divisi berupaya dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan terlebih mengetahui tingkat perputaran karyawan yang terjadi setiap tahun. Dalam permasalahan yang ditinjau selama ini, terjadi peningkatan perputaran atau *turnover* karyawan setiap tahunnya, hal tersebut menimbulkan kerugian bagi perusahaan dalam mengganti pegawai dan gangguan pola sosial karyawan yang terjadi didalamnya.

Meningkat atau tidaknya karyawan PT Remco Palembang tersebut dinilai dari tingkat kinerjanya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawannya termotivasi dan kemampuan terhadap pekerjaannya, baik dari intern perusahaan atau pun dari sisi ekstern perusahaan. Faktor-faktor itu di lihat untuk melihat hasil kerja dari karyawan tersebut. Jika sekiranya karyawan

tersebut menanggung jawabkan pekerjaannya tentunya memberikan dampak positif seperti hasil output perusahaan juga meningkat. Motivasi kerja dan kemampuan juga dapat menentukan gaji, kompensasi, promosi jabatan dan tunjangan karyawan tersebut. Jika kinerja karyawan PT Remco Palembang meningkat tentunya akan mendapatkan hasil yang lebih baik, seperti kenaikan gaji kompensasi, promosi jabatan, dan tunjangan, sebaliknya jika kinerja kerja karyawan menurun dan cenderung banyak berbuat salah, maka bisa mendapatkan funishment, mutasi dan pemotongan gaji terhadap karyawan yang kurang aktif dan disiplin dalam bekerja.

Motivasi kinerja dan kempuan karyawan dikatakan meningkat jika karyawan tersebut dapat memberikan output yang positif bagi perusahaanya. Bagi karyawan PT Remco Pakembang yang termotivasi tentunya kinerja kerja karyawan tersebut dapat mendapatkan hasil dari kinerjanya, itu dapat dinilai apakah karyawan tersebut telah termotivasi dalam melakukan pekerjaan di dalam perusahaannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan harus juga memiliki motivasi untuk memajukan perusahaan. Dengan adanya motivasi memajukan perusahaan tentunya membuat karyawan tersebut termotivasi dan kemampuan kompetensi kerjanya yang akan membuat kinerja kerjanya juga meningkat.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulisi tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitian: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REMCOPALEMBANG”**.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka adapun tujuan dari penelitian ini : **“Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karyawan yang termotivasi kerja yang dapat kemampuan kerja karyawan pada PT. REMCO PALEMBANG”**.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut *Husaini Usman* (2010:250) mengartikan motivasi sebagai keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998).

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

*Harsuko* (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga di ketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus di lakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai saran dan tujuan perusahaan, organisasi di susun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil. Mekanisme kerja, system kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

##### **a) Data Kualitatif**

Menurut Sugiano dalam Warni (2014) data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajar, gambar dan foto.

Data kualitatif yang diperoleh penulis yaitu beberapa wawancara dan gambar tempat usaha.

b) Data Kuantitatif

Menurut Sugiono dalam Warni (2014) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan atau scoring. Data kuantitatif yang diperoleh penulis yaitu data penjualan tahun 2014 dan harga jual produk.

### Sumber Data

1. Data primer :

yaitu data yang diambil langsung dalam penelitian proposal, dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah PT. Remco Palembang.

2. Data sekunder :

yaitu data karyawan yang telah diperoleh dari PT. Remco Palembang. Seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, aktivitas perusahaan dan lain-lain

### Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner:

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden.

2. Observasi:

Pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan untuk mengetahui karakteristik divisi kerja perusahaan, dalam penelitian ini peneliti ingin melihat adanya hubungan antara motivasi dengan Kinerja. Berdasarkan waktu, penelitian ini termasuk dalam jenis *cross-sectional*, yaitu penelitian yang melihat kepada keterbatasan waktu yang digunakan dengan cara mengambil suatu bagian dari gejala yang dianggap bisa mewakili.

### Populasi dan Sampel

1. Populasi

penelitian di dalam PT Remco Palembang. Terdiri dari 500 orang karyawan sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 karyawan yang di tentukan dengan menggunakan rumus slovin.

2. Sampel

Sampel diambil untuk mewakili pupolasi yang akan diteliti. Sebagaimana Sugiyono (2011:81) mengemukakan bahwa “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik IKOR ,Volume 1 Nomor 3, Desember 2013 yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

### Definisi Oprasional Variabel

Variabel bebas (X). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah:

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kemampuan Kerja

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh

Y = Kinerja.

### Teknik Analisis Data

#### Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. (Singarimbun & Effendi, 1989:122).

### Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang diukur (*Singarimbun & Effendi, 1989:122*). Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Iqbal Hasan (2008:269) regresi linier berganda adalah regresi dimana Variabel Terikatnya (y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, atau seterusnya variabel bebas (, ..... ) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear, berdasarkan dari data yang ada, maka regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kompensasi dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Remco Palembang.

### Distribusi Frekuensi

Digunakan untuk mendeskripsikan profil dan gambaran umum demografi seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja (masa kerja) serta deskripsi dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan distribusi frekuensi.

### Uji t

Menurut kuncoro (2010:105) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen).

### Uji f

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (x) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (y). Dikutip oleh (*Ivan Kurnia 2011:62-63*)

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel y.

### Analisis Koefisien Kolerasi (r)

Analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yaitu keeratan hubungan antara pemberian Motivasi Kerja, dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 4. HASIL PENELITIAN

**Tabel 4.6**  
Hasil uji regresi berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.356	2.804		2.979	.004
	Total_X1	.131	.056	.233	2.350	.021
	Total_X2	.396	.084	.465	4.696	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

**Sumber data : Hasil Uji SPSS versi 21 (2016)**

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8.356 + 0.131X_1 + 0.396X_2$$

Artinya nilai variabel pemberian Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.131 menunjukkan bahwa pemberian variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja tetap. Nilai variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.396 menunjukkan berpengaruh positif terhadap pemberian Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Tepat.

### Uji Signifikan Individual Uji t $X_1$ Pemberian Motivasi Kerja

**Tabel 4.7**  
**HASIL PENGUJIAN T (PARSIAL)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.356	2.804		2.979	.004
	Total_X1	.131	.056	.233	2.350	.021
	Total_X2	.396	.084	.465	4.696	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

*Sumber data : Hasil Uji SPSS versi 21 (2016)*

#### Hipotesa :

Ho diterima jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Menentukan t tabel :

Lihat t tabel statistik pada level signifikan  $0,05\% / 2 = 0,25$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1$  ( $78 - 3 - 1 = 74$ ) hasil diperoleh untuk t tabel adalah 1,993 (lihat pada lampiran t tabel) artinya nilai t hitung  $0,695 < 1,993$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  Ha diterima

### $X_2$ Kemampuan Kerja

**Tabel 4.8**  
**HASIL PENGUJIAN T (PARSIAL)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.356	2.804		2.979	.004
	Total_X1	.131	.056	.233	2.350	.021
	Total_X2	.396	.084	.465	4.696	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

*Sumber data : Hasil Uji SPSS versi 21 (2016)*

#### Hipotesa :

Ho diterima jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Menentukan t tabel :

Lihat t tabel statistik pada level signifikan  $0,05\% / 2 = 0,25$  dengan derajat kebebasan  $df=n-k-1$  ( $78-3-1=74$ ) hasil diperoleh untuk t tabel adalah 1,993 (lihat pada lampiran t tabel) artinya nilai t hitung  $0,695 < 1,993$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$   $H_0$  diterima

**Tabel 4.9**  
**HASIL PENGUJIAN F (SIMULTAN)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.780	2	72.390	14.073	.000 <sup>a</sup>
	Residual	380.648	74	5.144		
	Total	525.429	76			

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

**Sumber data : Hasil Uji SPSS versi 21 (2016)**

Jika F hitung  $<$  F tabel maka  $H_0$  diterima

Jika F hitung  $>$  F tabel maka  $H_0$  diterima

Dari output diatas diperoleh F hitung sebesar 14.073 dan nilai signifikan sebesar 0.000 sementara F tabel dapat dilihat dari tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikan 0.05 dengan df (jumlah variabel independen - 1), ( $3-1=2$ ) dan df 2 ( $n-k-1$ ), ( $78-3-3-1=74$ ), dengan n adalah jumlah data, dan k adalah jumlah variabel independen hasil perolehan untuk F tabel adalah 3,120, (F hitung  $14,073 >$  F tabel 3,120) dan signifikan  $0.000 < 0.05$  jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pemberian Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Remco Palembang.

**Tabel 4.10**  
**HASIL PENGUJIAN T (PARSIAL)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.356	2.804		2.979	.004
	Total_X1	.131	.056	.233	2.350	.021
	Total_X2	.396	.084	.465	4.696	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

**Sumber data : Hasil Uji SPSS versi 21 (2016)**

#### **Hipotesa :**

Berdasarkan tabel hasil uji t, didapat t hitung untuk variabel Pemberian Motivasi Kerja sebesar 2,350 dan t tabel sebesar 1,993. Untuk variabel pemberian Motivasi Kerja, t hitung ( $2,350 >$  t tabel ( $1,993$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan pemberian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Remco Palembang. Berdasarkan tabel hasil uji t didapat t hitung untuk variabel Kemampuan Kerja, t hitung ( $4.696 <$  t tabel ( $1,993$ ), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Remco Palembang. Selanjutnya berdasarkan tabel hasil uji t didapat t hitung untuk variabel Kemampuan



Kerja sebesar  $(4,696) > t$  tabel (1993),  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Remco Palembang.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan dan keseluruhan penelitian pengaruh pemberian Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Remco Palembang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh dari uji korelasi sebesar 0,131  $X_1$  atau 131% yang artinya memiliki hubungan yang sedang berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja.
2. Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh dari uji korelasi sebesar 0,396  $X_2$  atau 396,% yang artinya memiliki hubungan yang sedang berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja.
3. Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa tingkat variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penghitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar, 2,979 dan signifikan  $t$  sebesar 2,979 membuktikan bahwa hipotesis diterima dan pengujian statistik membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari dimensi dan Kemampuan Kerja, mempengaruhi variabel kinerja secara simultan, dengan Kinerja Karyawan dan terdapat korelasi yang kuat antara variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja karyawan. Dapat disimpulkan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja dapat secara signifikan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dari segi kebutuhan (gaji) dan pemberian Motivasi Kerja yang disesuaikan dengan prestasi karyawan. Dengan adanya imbalan dan kompensasi yang diberikan secara berkala, karyawan menjadi termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
- b. Perusahaan lebih memperhatikan re-strukturisasi dalam organisasi yang disesuaikan dengan Kemampuan dan kebutuhan organisasi agar dapat diterima dengan baik oleh karyawan dan tidak mengganggu proses Kemampuan kinerja karyawan.
- c. Suasana kondusif yang dapat diciptakan oleh pimpinan diharapkan dapat direalisasikan secara simultan sehingga dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan.

#### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil uji yang diperoleh dari analisis linear dan korelasi menunjukkan masih ada dimensi variabel independent yang belum secara kuat berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Sehingga bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambah variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya, lingkungan kerja, disiplin, kemampuan karyawan, dll. sehingga dapat memperkaya hasil penelitian yang diperoleh.

Setiap industri memiliki karakter yang berbeda-beda, maka perusahaan yang menjadi objek penelitian hendaklah pertanyaan penelitian yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan dan kondisi industri.

## 6. REFERENSI

- [1] *Arissudarmawan*, dikemukakan *husaini usman* (2010:250) Pengertian Motivasi. Diakses oktober 2015. <http://arissudarmawan.blogspot.co.id/2011/03/pengertian-motivasi.html>
- [2] *Annisa pratiwi*, dikemukakan *matris dan jackson* (2006:65) pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas diponogoro semarang 2014. Diakses oktober 2015  
[http://eprints.undip.ac.id/43819/1/08\\_PRATIWI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/43819/1/08_PRATIWI.pdf)
- [3] *Dipta adi prawatya*, dikemukakan *mangkunegara* (2009:67) pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih (PMKP) Di KRAI PURWODADI. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponogoro Semarang. 2012. Diakses oktober 2015. <http://eprints.undip.ac.id/36138/1/PRAWATYA.pdf>
- [4] H, *Melayu S.P. Hasibuan* Dalam Buku Organisasi Dan Motivasi. (dasar peningkatan produktivitas) jakarta PT Bumi Aksara hal (92:96) diakses oktober 2015.
- [5] *Ivonne A. S. Sajangbati*. dikemukakan *Wibowo* (2010:379). Jurnal. Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bitung. Diakses 2015  
[.http://download.portalgaruda.org/article.php?article=109099&val=1025](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=109099&val=1025)
- [6] *Mathis dan Jackson* (2006:65). Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. Di akses oktober 2015 <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- [7] *Sugiyono*, ( 2012:11) . Pengertian Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. Diakses oktober 2015.  
<https://sugithewae.wordpress.com/2012/11/13/pengertian-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/>
- [8] *Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, Muhammad Faisal Riza*, menurut *Gomez* (2003:177) jurnal. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Diakses. Oktober <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/530/729>
- [9] *Sumarna, Diah pithaloka*, skripsi Motivasi Kerja dan kinerja karyawan. Dikemukakan *munandar* (2010:323) diakses oktober 2015 [https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=Menurut+\(Munandar%2C+2010%3A323\).+Motivasi](https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=Menurut+(Munandar%2C+2010%3A323).+Motivasi)
- [10] *sumarna, Diah pithaloka*, skripsi, Motivasi Kerja dan kinerja karyawan dikemukakan *Sedarmayanti*. (2009: 216) diakses. oktober 2015 <http://diah-dyeah.blogspot.co.id/2011/10/motivasi-kerja-dan-kinerja-karyawan.html>
- [11] *Sayda* dikemukakan *umy soesena*. hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor kecamatan muara jawa kabupaten kutai kartanegara. Journal Pemerintahan Integratif. Diakses. oktober 2015 [http://ejournal.pin.or.id/site/wpcontent/uploads/2013/02/Isi%20ejournal%20oke%20\(02-07-13-02-20-00\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wpcontent/uploads/2013/02/Isi%20ejournal%20oke%20(02-07-13-02-20-00).pdf)
- [12] *Sondang P. Siagian* (2008:138). Motivasi Kerja dikembangkan Para Ahli. Pengertian Indikator Motivasi. Diakses desember 2015 <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/motivasi-kerja-menurut-para-ahli.html>

## ANALISIS PERHITUNGAN HARGA POKOK PRODUKSI MENGGUNAKAN METODE *FULL COSTING*

Reza Novitasari<sup>1)</sup>, Heriyanto<sup>2)</sup>, Gagan Ganjar Resmi<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>[rezanovitasari2021@yahoo.co.id](mailto:rezanovitasari2021@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>[heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>[gagan@binadarma.ac.id](mailto:gagan@binadarma.ac.id)

### *Abstract*

*Bengkel Las Usaha Baru Palembang for still using simple calculations in calculating the cost of production. Calculation of Cost of Production becomes important because the calculation of the cost of production to provide benefits in determining the selling price of products, monitor the realization of the cost of the product and calculate the gross profit or loss certain period. So that the required method of calculating the cost of production is right that the full costing method that during this effort using conventional methods. The research objective is to determine the production cost price calculation based on a full costing method and compare the calculation of production cost full costing method and the method of Bengkel Las Usaha Baru Palembang. Methods of data analysis in this study using quantitative deskriptif methods. Results of the analysis of the calculation of cost of goods manufactured using a full costing method resulted in the cost of production is higher than with a business method that has been used. Bengkel Las Usaha Baru Palembang can consider the calculation with the full costing method in calculating the cost of production.*

**Keywords:** *cost of production, full costing*

### 1. PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan perkembangan usaha merupakan tujuan utama yang ingin diwujudkan bagi setiap usaha. Perkembangan industri di dunia mengalami peningkatan yang sangat pesat sehingga menimbulkan persaingan yang sangat ketat antara usaha atau industri untuk menghasilkan produk yang berkualitas. usaha yang telah berdiri tentunya ingin berkembang dan terus menjaga kualitas produknya. Usaha kecil menengah (UKM) merupakan salah satu penggerak perekonomian rakyat serta merupakan salah satu industri yang ikut bersaing dalam menghasilkan suatu produk dan mendapatkan laba. Dalam suatu industri, untuk memberikan perhitungan mengenai harga pokok produksi merupakan hal yang sangat penting dan tidak mudah untuk dilakukan. Perhitungan harga harus dihitung secara tepat, cermat dan akurat. Hal ini dilakukan agar suatu usaha dapat bersaing dengan usaha-usaha lain yang memproduksi produk yang sejenis dalam kurun waktu yang relatif lama.

Bengkel Las Usaha Baru merupakan usaha atau industri yang bergerak dibidang Pembuatan Trali, Pagar dan Canopi yang terbuat dari besi. Bengkel las Usaha Baru sudah berdiri selama 12 tahun, hal ini tentu tidak mudah mengingat banyaknya para pesaing yang memproduksi produk yang sejenis. lamanya suatu usaha bukan menjadi jaminan bahwa usaha tersebut sudah mempunyai manajemen yang baik apa lagi dalam kaitannya dengan harga jual. Harga jual dapat ditentukan bila kita sudah mengetahui harga pokok produksi yang sebenarnya terjadi untuk menghasilkan satu unit produk.

Didalam menentukan harga jual suatu produk, maka usaha atau industri perlu melakukan perhitungan terhadap harga pokok produksinya, adapun informasi yang penulis peroleh dari pemilik Bengkel Las Usaha Baru pada saat wawancara pada tanggal 28 oktober 2015 menyatakan bahwa Bengkel Las Usaha Baru dalam menentukan harga pokok produksinya masih sederhana yang hanya

melihat dari biaya bahan baku dan biaya tenaga kerja langsung kemudian dibagi dengan unit yang dihasilkan. Hal ini tentu belum sesuai dengan perhitungan harga pokok produksi yang sebenarnya. Menurut Suadi (2010:28) dalam penentuan harga pokok produksi itu sendiri terdiri dari tiga elemen biaya, yaitu biaya bahan baku, biaya tenaga kerja, dan biaya *overhead* pabrik.

Dalam metode usaha yang biasa dilakukan hanya menghitung biaya bahan baku dan biaya tenaga kerja langsung, penulis menawarkan kepada usaha untuk menggunakan metode *full costing* dalam menghitung harga pokok produksi. Dalam pendekatan ini semua biaya produksi yang terdiri dari biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung dan biaya *overhead* pabrik diperhitungkan sebagai harga pokok produksi, Menurut ( Samryn : 68 ). Dengan metode *full costing* akan diketahui biaya yang sesungguhnya terjadi dalam pembuatan satu jenis produk, karena semua elemen biaya dihitung.

Adapun kelemahan dari metode *full costing* adalah tidak layak digunakan untuk pengambilan keputusan jangka pendek, karena metode *full costing* memasukkan seluruh elemen biaya dalam perhitungan harga pokok produk, baik biaya variabel maupun biaya tetap menurut Uzry (2009:80) dalam Porawouw. Adapun manfaat yang dapat diperoleh yaitu untuk menentukan harga jual produk tersebut, memantau realisasi biaya produk, menghitung laba atau rugi bruto periode tertentu menurut Mulyadi dalam Setiyaningsih (2014).

Diantara metode usaha yang selama ini digunakan dan metode *full costing* yang penulis sarankan akan dibandingkan, dengan adanya perbandingan metode akan terlihat perbedaan yang jelas dan dapat dievaluasi oleh manajemen usaha untuk menerapkan metode yang mana.

Berdasarkan perkembangan Bengkel Las Usaha Baru yang telah diuraikan penulis tertarik untuk meneliti harga pokok produksi yang sesungguhnya terjadi dalam pembuatan produk, yang hasilnya dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul : “Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Menggunakan Metode *Full Costing*”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perhitungan Harga Pokok Produksi menggunakan metode *full costing* pada Bengkel Las Usaha Baru Palembang

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui perhitungan harga pokok produksi berdasarkan metode *full costing*. Untuk mengetahui perbandingan perhitungan harga pokok produksi metode *full costing* dan metode usaha pada Bengkel Las Usaha Baru Palembang.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1 Pengertian Biaya

Menurut Suadi (2010: 23 ) biaya adalah kos barang atau jasa yang telah memberikan manfaat yang digunakan untuk memperoleh pendapatan, sementara menurut Samryn (2012:26) istilah biaya umumnya digunakan untuk pengorbanan manfaat ekonomis untuk memperoleh jasa yang tidak dikapitalisir nilainya.

### 2.2 Pengertian Harga Pokok Produksi.

Untuk pengumpulan harga pokok secara umum dikenal pengumpulan semua biaya produksi untuk selanjutnya diperhitungkan sebagai harga pokok produk tanpa mempertimbangan faktor perilakunya. Dalam pendekatan ini semua biaya produksi yang terdiri dari biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung dan biaya *overhead* pabrik diperhitungkan sebagai harga pokok produksi, Menurut Samryn (2012:68).

### 2.3 Metode Perhitungan Harga Pokok Produksi

Adapun cara yang dapat digunakan dalam menghitung harga pokok produksi yaitu:

- Metode Harga Pokok *Full Costing*

Menurut Mulyadi dalam Rifqi (2014) *full costing* merupakan penentuan kos produksi yang memperhitungkan semua unsur biaya produksi kedalam kos produksi yang terdiri dari biaya bahan

baku, biaya tenaga kerja langsung dan biaya *overhead* pabrik baik yang berperilaku variabel maupun tetap

- Metode Harga Pokok *Variabel Costing*

Menurut Mulyadi dalam Rifqi (2014) *variabel costing* adalah metode penentuan biaya yang hanya memperhitungkan biaya-biaya produksi yang berperilaku variabel kedalam biaya produksi yang terdiri dari biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung dan biaya *overhead* pabrik variabel

- Metode Harga Pokok Pesanan

Menurut Siswanto dalam Rifqi (2014) menyatakan metode harga pokok pesanan adalah suatu cara menentukan harga pokok produksi dimana biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung dan biaya produksi langsung dikumpulkan dan dibebankan secara seksama kepada setiap pemesanan yang dihasilkan.

#### 2.4 Tujuan Dan Manfaat Perhitungan Harga Pokok Produksi.

1. Sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam penetapan harga jual
2. Untuk mengawasi biaya-biaya yang terjadi dalam proses produksi
3. Sebagai pedoman bagi pimpinan usaha dalam mengambil keputusan mengenai kebijakan perusahaan

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka penulis melakukan penelitian pada Bengkel Las Usaha Baru yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta Lrg Musi Raya Rt 50 Depan Kantor Gudang Garam Palembang, Sumatera Selatan.

#### 3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian berupa data penjualan sebagai dasar mencari unit yang paling sering dipesan selama tahun 2014 dan membandingkan harga pokok produksi usaha dengan harga pokok produksi menggunakan metode *full costing*, diantara metode tersebut manakah yang paling efektif digunakan oleh Bengkel Las Usaha Baru untuk mengukur perolehan laba yang diinginkan.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

##### 3.3.1 Jenis Data

1. Data kualitatif

Menurut Sugiono dalam Warni (2014) data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, gambar dan foto.

Data kualitatif yang diperoleh penulis yaitu berupa wawancara dan gambar tempat usaha.

2. Data kuantitatif

Menurut Sugiono dalam Warni (2014) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring. Data kuantitatif yang diperoleh penulis yaitu data penjualan tahun 2014 dan harga jual produk.

##### 3.3.2 Sumber Data

1. Data primer menurut Sugiono dalam Warni (2014) adalah sumber data yang langsung dari sumber aslinya. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data primer dengan melakukan wawancara langsung kepada pemilik dari Bengkel Las Usaha Baru Palembang.

2. Data sekunder menurut Sugiono dalam Warni (2014) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumentasi. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data sekunder dari jurnal, buku, skripsi terdahulu yang berupa contoh data perhitungan metode *full costing* yang menunjang penulisan penelitian ini.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

#### Penelitian Lapangan

##### a) Observasi

Observasi merupakan pengamatan langsung yang dilakukan peneliti terhadap aktivitas usaha tersebut.

##### b) Interview (wawancara)

Interview atau Wawancara merupakan teknik pengumpulan dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam pengumpulan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Pertanyaan yang ditanyakan adalah yang menyangkut harga pokok produksi.

#### Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan membaca buku akuntansi biaya edisi 2 (Arief Suadi 2014), akuntansi manajemen (Samryn 2012) dan akuntansi biaya (Riwayadi 2014) dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini

### 3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu analisis data dengan merekomendasikan penyusunan harga pokok produksi yang seharusnya dimana metode ini dinyatakan dengan angka-angka. Adapun tahapan analisis data adalah sebagai berikut:

1. Mengklasifikasikan biaya-biaya yang menjadi bagian dari perhitungan biaya produksi dari metode usaha
2. Mengklasifikasikan biaya-biaya yang menjadi bagian dari perhitungan biaya produksi dari metode *full costing* adalah
  - a. menghitung biaya overhead pabrik yang terdiri dari biaya listrik, biaya telepon, biaya transportasi, biaya administrasi, biaya perawatan mesin, biaya penyusutan, biaya makan.
    - Biaya listrik yang dihitung oleh penulis berdasarkan kwh. Adapun data sekunder yang penulis dapat dari PT PLN yaitu tarif dasar listrik yang berlaku pada tahun 2014 sebesar Rp. 1.112 per kwh dan cara menghitung biaya listrik dengan rumus:

$$\text{Total biaya} = \text{watt} * \text{menit}/1000 * \text{biaya per Kwh}$$

- Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode garis lurus dalam menghitung penyusutan yang terjadi. Seperti dalam penjas 2.3.2.1 dengan rumus:  
Depresiasi :  $\frac{HP-NS}{n}$
- Menurut Mulyadi (2005:200) dalam Rifqi menyatakan bahwa ketika biaya overhead pabrik yang dominan bervariasi dengan nilai bahan baku, maka dasar dipakai untuk membebaskan dan memisahkan biaya overhead pabrik kepada produk adalah biaya bahan baku. Sebagaimana dapat dilihat pada rumus berikut :

$$\frac{\text{Taksiran Biaya Overhead Pabrik}}{\text{Taksiran Biaya Bahan Baku Yang Dipakai}} \times 100\%$$

- b. melakukan analisis unsur-unsur produksi, perhitungan harga pokok produksi dengan rumus Sunarto (2013:4) dalam Fernando, dengan menggunakan taksiran biaya penuh dengan pendekatan *full costing*.

Taksiran biaya produksi selama tahun bersangkutan

Taksiran Total Biaya Produksi : Biaya Bahan Baku + Biaya Tenaga  
Kerja Langsung + Biaya Overhead

3. membandingkan antara perhitungan yang selama ini digunakan oleh bengkel las usaha baru dengan metode *full costing* yang diteliti penulis
4. menyimpulkan metode yang paling tepat untuk digunakan dalam perhitungan harga pokok produksi pada Bengkel Las Usaha Baru

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data-data yang diperoleh penulis dari Bengkel Las Usaha Baru terhadap biaya pada pembuatan Canopy Alkan, Teralis Jendela, Teralis Pintu Satu dan Pagar Minimalis di Bengkel Las Usaha Baru meliputi :

Tabel 4.1  
Biaya bahan baku

Produk	Jumlah Pesanan	Total Biaya
Canopi alkan 3x4	(32 unit )384 meter	Rp. 52.073.472
Teralis Jendela	250 Unit	Rp. 41.050.000
Teralis Pintu Satu	136 Unit	Rp. 44.091.200
Pagar Minimalis	315,5 Meter	Rp. 45.572.082
Jumlah		<b>Rp. 182.786.754</b>

Sumber: Data Sudah Diolah Penulis (2016)

Tabel diatas menjelaskan rincian bahan baku yang dipakai untuk tiap-tiap produk yang diproduksi yang terdiri dari Canopy Alkan, Teralis Jendela, Teralis Pintu Satu dan Pagar Minimalis

Tabel 4.2  
Biaya Tenaga Kerja

Produk	Upah Tukang Dan Upah Kenek	Jumlah Pesanan	Jumlah Upah Tukang Dan Kenek	Jumlah Upah Karyawan
Teralis Jendela	Tukang ( 25.000) Kenek (10.000)	250 Unit	Tukang (6.250.000) Kenek (2.500.000)	Rp. 8.750.000
Teralis Pintu Satu	Tukang ( 100.000) Kenek (50.000)	136 Unit	Tukang (13.600.000) Kenek (6.800.000)	Rp. 20.400.000
Canopi Alkan	Tukang ( 30.000) Kenek (15.000)	384 Meter	Tukang (11.520.000) Kenek (5.760.000)	Rp. 17.280.000
Pagar Minimalis	Tukang ( 30.000) Kenek (15.000)	315,5 Meter	Tukang (9.465.000) Kenek (4.732.500)	Rp. 14.197.500
<b>Total Biaya Tenaga Kerja</b>				<b>Rp. 60.627.000</b>

Data : Sudah Diolah Penulis (2016)

Tabel diatas menjelaskan rincian biaya tenaga kerja langsung yang terdiri dari tukang dan kenek untuk tiap-tiap produk yang diproduksi yang terdiri dari Canopy Alkan, Teralis Jendela, Teralis Pintu Satu dan Pagar Minimalis

Tabel 4.3  
Penghitungan Harga Pokok Produksi Dengan  
Metode Usaha

No	Keterangan Biaya	Canopi Alkan (Rp)	Teralis Jendela (Rp)	Teralis Pintu Satu (Rp)	Pagar Minimalis (Rp)
1	Bahan Baku Langsung	52.073.472	41.050.000	44.091.200	45.572.082
2	Tenaga Kerja Langsung	17.280.000	8.750.000	20.400.000	14.197.500
Jumlah Hpp		69.353.472	49.800.000	64.491.200	59.769.582
Jumlah pesanan		384 meter	250 unit	136 unit	315,5meter
Harga Pokok Per Produksi		<b>180.608</b>	<b>199.200</b>	<b>474.200</b>	<b>189.444</b>

Sumber: data sudah diolah penulis (2016)

Tabel diatas menjelaskan perhitungan harga pokok produksi yang terdiri dari biaya bahan baku dan biaya tenaga kerja langsung dibagi dengan unit yang dihasilkan. Metode ini yang digunakan dalam menghitung harga pokok produksi pada bengkel las usaha baru.

Tabel 4.4  
Rincian Biaya *Overhead* Pabrik

Keterangan	Biaya		Jumlah
	Tetap	Variabel	
Biaya Listrik	Rp.	Rp. 5.700.946	Rp. 5.700.946
Biaya Telepon	Rp. 2.400.000	-	Rp. 2.400.000
Biaya Transportasi	Rp. 14.400.000	-	Rp. 14.400.000
Biaya Administrasi Dan Umum	Rp. 450.000	-	Rp. 450.000
Biaya Perawatan Mesin	Rp. 912.000	-	Rp. 912.000
Biaya Penyusutan	Rp. 3.000.000	-	Rp. 3.000.000
Uang Makan	Rp. 30.000.000	-	Rp. 30.000.000
<b>Total Biaya Overhead</b>	<b>Rp.51.162.000</b>	<b>Rp.5.700.946</b>	<b>Rp. 56.862.946</b>

Sumber: data sudah diolah penulis (2016)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *full costing* dalam perhitungan harga pokok produksi. Perhitungan harga pokok produksi menggunakan metode *full costing* mencakup semua unsur biaya yaitu biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung dan biaya *overhead* pabrik.

$$\begin{aligned} \text{Tarif BOP} &= \frac{\text{taksiran biaya overhead pabrik}}{\text{taksiran biaya bahan baku yang dipakai}} \times 100\% \\ &= \frac{\text{Rp. 56.862.946}}{\text{Rp. 182.786.754}} \times 100\% \\ &= 31\% \end{aligned}$$

Biaya Overhead Pabrik Tetap dan Biaya Overhead Pabrik Variabel

$$\begin{aligned} \text{BOP tetap} &= \frac{\text{taksiran biaya overhead pabrik tetap}}{\text{taksiran biaya bahan baku yang dipakai}} \times 100\% \\ &= \frac{\text{Rp. 51.162.000}}{\text{Rp.182.786.754}} \times 100\% \\ &= 28\% \end{aligned}$$

$$\text{BOP variabel} = \frac{\text{taksiran biaya overhead pabrik variabel}}{\text{taksiran biaya bahan baku yang dipakai}} \times 100\%$$



$$= \frac{\text{Rp. 5.700.946}}{\text{Rp.182.786.754}} \times 100\%$$

$$= 3\%$$

Tabel 4.5

Biaya *Overhead* Pabrik *variable* dan Biaya *Overhead* Pabrik tetap

No	Keterangan	Bop Variabel 3%	Bop Tetap 28%
1	Canopy Alkan	Rp. 1.562.204	Rp. 14.580.572
2	Terali Jendela	Rp. 1.231.500	Rp. 11.494.000
3	Terali Pintu Satu	Rp. 1.322.736	Rp. 12.345.536
4	Pagar Minimalis	Rp. 1.367.162	Rp. 12.760.182

Sumber: data sudah diolah penulis (2016)

Dari perhitungan diatas dapat diketahui biaya *overhead* pabrik yang dikeluarkan secara tetap dan *variable* untuk masing-masing produk.

Tabel 4.6

Penghitungan Harga Pokok Produksi Dengan Metode *Full Costing*

No	Keterangan Biaya	Canopi Alkan (Rp)	Teralis Jendela (Rp)	Teralis Pintu Satu (Rp)	Pagar Minimalis (Rp)
1	Bahan Baku Langsung	52.073.472	41.050.000	44.091.200	45.572.082
2	Tenaga Kerja Langsung	17.280.000	8.750.000	20.400.000	14.197.500
3	BOP Variabel	1.562.204	1.231.500	1.322.736	1.367.162
4	BOP Tetap	14.580.572	11.494.000	12.345.536	12.760.182
Jumlah Hpp		85.496.248	62.525.500	78.159.472	73.896.926
Jumlah pesanan		384 meter	250 unit	136 unit	315,5meter
HPP Per Produksi		222.646	250.102	574.702	234.221

Sumber: data sudah diolah penulis (2016)

Tabel diatas menjelaskan perhitungan Harga Pokok Produksi menggunakan metode *full costing* yang terdiri dari biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung dan biaya *overhead* pabrik. Metode ini yang disarankan penulis dalam menghitung harga pokok produksi pada bengkel las usaha baru.

Tabel 4.7

Perbandingan Penghitungan Harga Pokok Produksi Metode Usaha Dan Metode *Full Costing*

No	Nama Barang	Hpp Per Unit		Selisih Kedua Metode
		Metode USAHA (Rp)	Metode <i>Full Costing</i> (Rp)	
1	Canopi Alkan	180.608	222.646	42.038
2	Teralis Jendela	199.200	250.102	50.902
3	Terali Pintu Satu	474.200	574.702	100.502
4	Pagar Minimalis	189.444	234.221	44.777

Sumber: data sudah diolah penulis

Terdapat perbedaan terhadap perhitungan harga pokok produksi antara metode usaha dan metode *full costing*. Perbedaan nilai yang dihasilkan disebabkan karena metode yang digunakan oleh usaha tidak membebankan biaya *overhead* pabrik, penyusutan dan perawatan secara terperinci, sehingga menghasilkan biaya produksi yang kurang tepat dan akurat.

## 5. SIMPULAN

1. Hasil perhitungan harga pokok produksi menggunakan metode *full costing* memperoleh harga pokok produksi yang lebih tinggi karena biaya-biaya yang menyangkut proses produksi dihitung secara rinci yang terdiri dari biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung dan biaya overhead pabrik. Sedangkankan perhitungan dengan metode usaha belum mencakup semua biaya yang dikeluarkan. Dalam perhitungannya, biaya produksi yang dihitung hanya biaya bahan baku dan tenaga kerja langsung dibagi dengan unit yang dihasilkan.
2. Perbedaan perhitungan harga pokok produksi antara metode usaha dan metode *full costing* terletak pada perhitungan biaya overhead pabrik. Perhitungan yang dilakukan oleh Bengkel Las Usaha Baru tidak menghitung biaya overhead pabrik yang bersifat variable maupun tetap secara terperinci sehingga menghasilkan harga pokok produksi yang kurang tepat.
3. Sebaiknya Bengkel Las Usaha Baru menggunakan perhitungan dengan metode *full costing* dalam menghitung harga pokok produksi. Karena metode *full costing* merinci semua biaya yang dikeluarkan selama proses produksi, seperti biaya bahana baku, biaya tenaga kerja langsung dan biaya overhead pabrik. Sehingga menghasilkan perhitungan harga pokok produksi yang lebih rinci dan tepat dibanding denga metode usaha yang hanya menghitung biaya bahan baku dan tenaga kerja yang selam ini digunakan
4. Biaya *overhead* pabrik yang terdiri dari biaya listrik, biaya telepon, biaya transportasi, biaya administrasi, biaya penyusutan, biaya perawatan mesin dan biaya makan. Karena biaya ini merupakan pengorbanan yang dikeluarkan dalam proses produksi. Pemilik diharapkan dapat lebih menekankan biaya tenaga kerja dan dapat membuat jadwal produksi agar biaya tenaga kerja yang digunakan dapat ditekan untuk meminimalkan biaya-biaya produksi agar lebih efisien sehingga dapat terus bersaing dengan usah-usaha yang sejenis disekitar. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat membandingkan perhitungan harga pokok dengan usaha yang sejenis lainnya.

## 6. REFERENSI

- [1] Fernando, Arif David. 2014. Analisis Penentuan Harga Pokok Produksi Atas Pembangunan Rumah Type 45 Dan 54 Dalam Menetapkan Harga Jual Untuk Mencapai Laba Yang Diharapkan Pada Pt Putra Kimas. Universitas Binadarma Palembang
- [2] L.M Samryn. 2012. Akuntansi Manajemen Informasi Biaya Untuk Mengendalikan Aktivitas Operasi Dan Investasi . Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [3] Porawouw, Silvia. 2013. Analisis Perbandingan Metode Penentuan Harga Pokok Produksi pada PT.Bangun Wenang Beverages Co. Universitas Sam Ratulangi. <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=2802>
- [4] Rifqi, Mochammad Anshar Hawari. 2014. Analisis Full Costing Dan Variabel Costing Dalam Perhitungan Harga Pokok Produksi Pada Usaha Moulding Karya Samarinda. Universitas Mulawarman. <Http://Ejournal.Adbisnis.Fisip-Unmul.Ac.Id/Site/?Cat=12>
- [5] Setiyaningsih, Endra. 2014. Analisis Penerapan Metode Full Coting Dalam Perhitungan Harga Pokok Produksi Untuk Penetapan Harga Jual. Universitas Dian Nuswantoro. [Http://Eprints.Dinus.Ac.Id/8709/1/Jurnal\\_13259.Pdf](Http://Eprints.Dinus.Ac.Id/8709/1/Jurnal_13259.Pdf).
- [6] Suadi, Arief. 2013. Akuntansi Biaya Edisi 2. Yogyakarta: Salemba Empat
- [7] Warni, Sri.2015. Analisis Pengaruh Tarif Ina-CBG'S, Tarif Jamsostek dan Tariff Umum Terhadap Pendapatan Rumah Sakit Muhammadiyah. Fakultas Ekonomi. Universitas Bina Darma.Palembang

## ANALISIS EFISIENSI PERSEDIAAN BAHAN BAKU DENGAN MENGGUNAKAN METODE ECONOMIC ORDER QUANTITY (EOQ)

<sup>1</sup>Rifki Ari Sadewo,<sup>2</sup>Rabin Ibnu Zainal,<sup>3</sup>Gagan Ganjar Resmi

<sup>1,2,3</sup>Ekonomi Universitas Bina Darma

<sup>1</sup>Email : s.rifkiari@yahoo.com

<sup>2</sup>Email : rabin.zainal@gmail.com

<sup>3</sup>Email : gaganresmi@yahoo.com

### ABSTRACT

*This study aims to determine the number or the economic order quantity (EOQ), safety stock, reorder point, and total material cost of inventories of raw materials on PT. Abdi Bumi Lestari. The data used in this study consisted of secondary data both quantitatively related to raw material supplies. Where secondary data obtained from the documents and reports of the company's management. The results showed that the application of the method of EOQ (Economic Order Quantity) on PT. Abdi Bumi Lestari more efficient than the simple method used by the company. The application of this method does emphasize the importance of planning for the company's supply of raw materials in the production process.*

**Keywords :** *Inventories of raw materials, EOQ*

### 1. PENDAHULUAN

Kebutuhan akan hunian perumahan di wilayah Sumatera Selatan terus meningkat seiring laju pertumbuhan penduduk dari tahun ketahun dan selalu memaksa perusahaan untuk menyediakan persediaan guna untuk membantu perusahaan memperlancar proses produksi perusahaan dalam hal ini adalah persediaan di awal atau persediaan bahan mentah atau bahan baku yang di gunakan pertama kali oleh perusahaan yang masih dalam tahap pemrosesan lebih lanjut. PT. Abdi Bumi Lestari ( ABL ) adalah salah satu dari 164 perusahaan pengembang (developer) perumahan yang ada di provinsi Sumatera Selatan (Sumber : DPD Realestat Indonesia Provinsi Sumatera Selatan ). Merupakan perusahaan pengembang perumahan yang kegiatan utamanya adalah memproduksi hunian perumahan type 36 RSS ( Rumah Sangat Sederhana ) di Kabupaten Musi Banyuasin , salah satu daerah di provinsi Sumatera Selatan .

Banyaknya permintaan akan hunian perumahan ini memaksa selalu tersedianya bahan baku berupa material untuk mendirikan sebuah bangunan rumah type 36 RSS. Oleh sebab itu perlu dilaksanakan perencanaan dan pengendalian bahan baku yang lebih efisien, karena selama ini PT. Abdi Bumi Lestari ( ABL ) hanya menggunakan metode konvensional untuk melakukan estimasi terhadap persediaan maka dari perkiraan yang dihitung hanya berdasarkan bahan baku yang kurang akibatnya perusahaan tidak bisa menentukan berapa jumlah persediaan bahan mentah atau bahan baku ekonomis yang harus di pesan setiap bulannya , maka dari penggunaan metode konvensional yang selama ini perusahaan gunakan sering terjadi pemesanan berulang – ulang dalam waktu dan bulan yang sama terhadap bahan baku yang di pesan saat melakukan proses pembangunan hunian perumahan hal ini akan menyebabkan timbulnya biaya – biaya khususnya biaya pesanan yang akan menambah hitungan total biaya persediaan dimana merupakan penjumlahan antara total biaya pemesanan dan total biaya penyimpanan dalam laporan keuangan yang juga akan berdampak pada tingkat keuntungan perusahaan, *Economic Order Quantity (EOQ)* digunakan untuk menentukan kuantitas pemesanan optimum yang meminimumkan biaya langsung penyimpanan persediaan dan biaya pemesanan persediaan, selain itu metode *Economic Order Quantity (EOQ)* sebagai salah satu pilihan sebagai perbandingan antara kebijakan yang telah dilaksanakan. Sehingga perusahaan dapat memilih kebijakan mana yang lebih efisien dalam hal pengeluaran biaya persediaan atau total biaya persediaan.

Berdasarkan dari latar belakang di atas , tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa efisien penggunaan metode *Economic Order Quantity (EOQ)* pada PT. Abdi Bumi Lestari.

## **2. KAJIAN LITERATUR**

### **2.1 Pengertian Persediaan**

Persediaan merupakan suatu aktiva yang meliputi barang-barang milik perusahaan dengan maksud untuk dijual dalam suatu periode usaha tertentu, atau persediaan barang-barang yang masih dalam pengerjaan/proses produksi, ataupun persediaan bahan baku yang masih menunggu penggunaannya dalam suatu proses produksi.

### **2.2 Jenis-Jenis Persediaan**

Terdapat 3 jenis persediaan menurut Heizer dan Render (2008). Untuk mengakomodasi fungsi-fungsi persediaan, perusahaan harus memelihara 3 jenis persediaan :

1. Persediaan bahan mentah adalah bahan yang biasanya dibeli tapi belum memasuki proses manufaktur.
2. Persediaan barang setengah jadi yaitu produk-produk atau komponen-komponen yang tidak lagi bahan mentah, tetapi belum menjadi barang jadi.
3. Persediaan barang jadi adalah barang yang sudah siap dijual tapi masih merupakan aset dalam pembukuan perusahaan.

### **2.3 Biaya-Biaya Persediaan**

#### **1. Biaya penyimpanan**

Biaya penyimpanan (*holding count and carrying count*) terdiri atas biaya biaya yang bervariasi secara langsung dengan kuantitas persediaan. Biaya penyimpanan per periode akan semakin besar apabila kuantitas bahan yang dipesan semakin banyak atau rata persediaan semakin tinggi.

#### **2. Biaya Pemesanan**

Biaya pesan timbul pada saat terjadi proses pemesanan suatu barang. Biaya biaya pembuatan surat, telepon,dan biaya-biaya *overhead* lainnya yang secara proporsional timbul karena proses pembuatan sebuah pesanan barang.

### **2.4 *Economic Order Quantity (EOQ)***

volume atau jumlah pembelian yang paling ekonomis untuk dilaksanakan pada setiap kali pembelian. Untuk memenuhi kebutuhan itu maka dapat diperhitungkan pemenuhan kebutuhan (pembeliannya) yang paling ekonomis yaitu sejumlah barang yang akan dapat diperoleh dengan pembelian dengan menggunakan biaya yang minimal dengan tingkat pemesanan yang meminimasi biaya persediaan keseluruhan.

### **2.5 *Safety Stock ( Persediaan Pengaman)***

Persediaan bahan pengaman adalah persediaan tambahan yang diadakan untuk melindungi atau menjaga kemungkinan terjadinya kekurangan bahan (*stock out*), dan untuk mengantisipasi terjadinya keterlambatan datangnya bahan baku.

### **2.6 *Reorder Point (Titik Pemesanan Kembali)***

saat atau titik dimana harus diadakan pesanan lagi sedemikian rupa sehingga kedatangan atau penerimaan material yang dipesan itu adalah tepat waktu dimana persediaan diatas *Safety Stock* sama dengan nol.

## 2.7 Jarak Antar Waktu Pemesanan

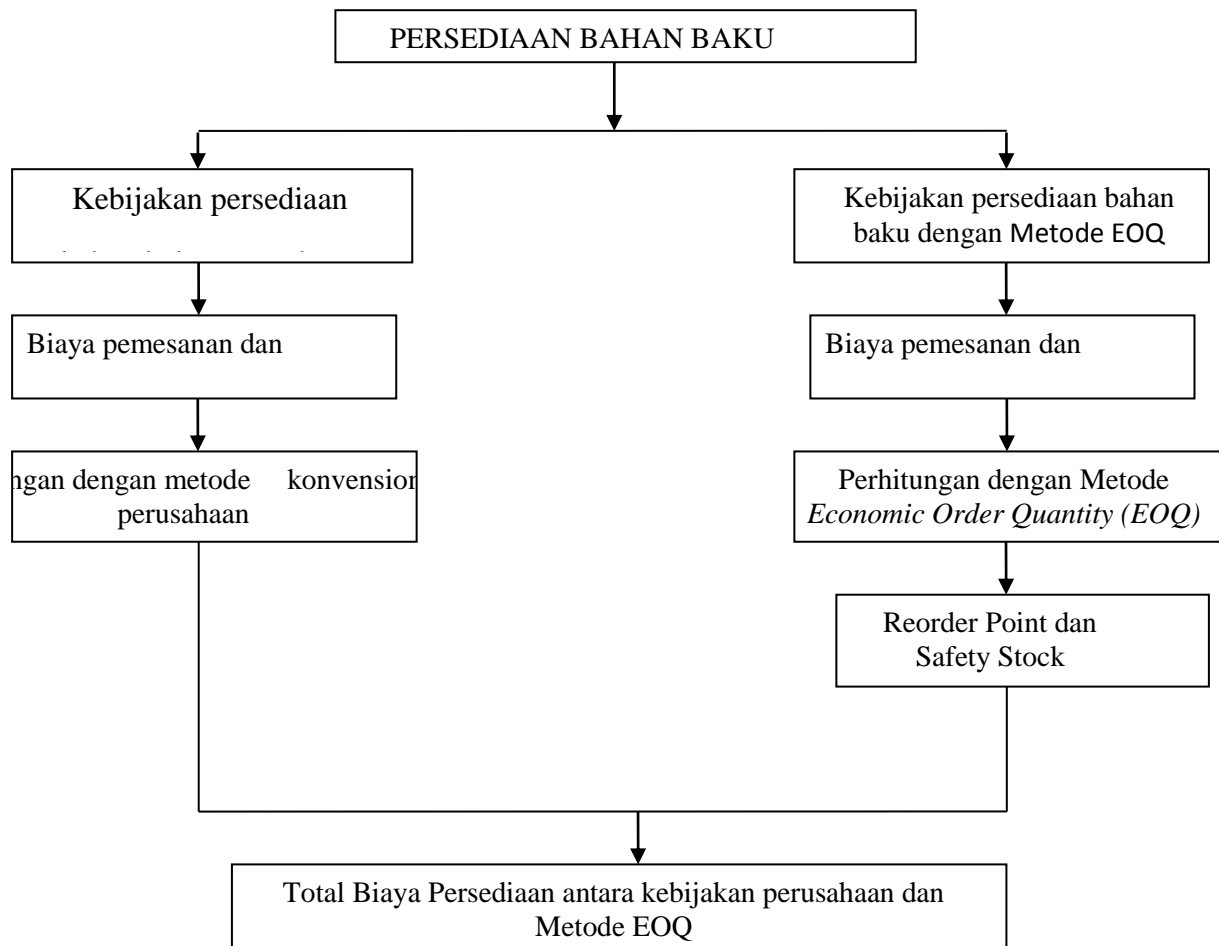
Jarak waktu antar pesan adalah selisih waktu saat pemesanan yang satu dilakukan dengan pemesanan berikutnya.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama peneliti	Metode analisis	Hasil
1.	Penerapan Metode Economic Order Quantity Persediaan Bahan Baku Pada Perusahaan Kopi Bubuk Bali Cap “Banyuatis”	I Gusti Ayu Widi Astuti (2012)	Economic Order Quantity (EOQ)	Dengan menggunakan metode <i>Economic Order Quantity</i> (EOQ) yaitu dari frekuensi pembelian, total pembelian, serta <i>Total Inventory Cost</i> terjadi selisih sebesar Rp 20.992.422,00. Penentuan persediaan bahan baku yang digunakan metode <i>Economic Order Quantity</i> (EOQ) lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan metode konvensional perusahaan.
2.	Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Dengan Menggunakan Metode EOQ ( Economic Order Quantity ) Pada CV.Sulawesi Trans Mandiri	Fahmi Ramadhan (2014)	<i>Economic Order Quantity</i> ( EOQ )	Bila diterapkan metode EOQ, maka terdapat penghematan total biaya persediaan pada tahun 2011 sebesar Rp. 51.263.178, pada tahun 2012 sebesar Rp. 37.746.398,, dan pada tahun 2013 sebesar Rp. 39.474.164..
3.	PENGENDALIAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU ROTI DI UD MINANG JAYA	SISKA TRISTANTI SUTJIADI ( 2014 )	Metode <i>Economic Order Quantity</i> ( EOQ )	analisis yang telah dilakukan dengan melakukan metode EOQ, dapat disimpulkan bahwa pemesanan ketika ROP 200 unit dan dengan jumlah pemesanan (Q) 900 unit untuk tiap kali melakukan pemesanan adalah skenario yang memiliki total biaya persediaan minimum. Sehingga dapat disimpulkan bahwa: 1.Saat pemesanan bahan baku yang tepat dilakukan adalah ketika persediaan di gudang lebih sedikit dari 200 unit

				2. Jumlah pemesanan bahan baku yang meminimumkan biaya persediaan adalah pemesanan sebanyak 900 sak untuk tiap kali melakukan pemesanan. Selisih total biaya persediaan skenario tersebut dengan hasil nyatanya adalah sebesar Rp 27.125.630, yang berarti dengan menerapkan metode EOQ tersebut memungkinkan perusahaan untuk menghemat sebesar Rp 27.125.630
--	--	--	--	--

## 2.9 Kerangka Pemikiran



## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Abdi Bumi Lestari Perusahaan yang bergerak di bidang pengembang ( developer ) Perumahan Rumah tipe 36 ( RSS ) Rumah Sangat Sederhana yang berlokasi di Palembang untuk kantor pusat dan pemasaran dan di Sekayu Kabupaten Musi Banyuwasin untuk

lokasi perumahannya. PT.Abdi Bumi Lestari merupakan pengembang ( developer ) perumahan yang kegiatan utamanya adalah memproduksi hunian rumah tipe 36 ( RSS) Rumah Sangat Sederhana.

### 3.2 Jenis Data

#### 3.2.1 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan di usahakan sendiri oleh penulis, melainkan sudah merupakan data jadi yang disediakan oleh perusahaan atau pihak bersangkutan , dalam penelitian ini data tersebut meliputi :

1. Laporan Keuangan perusahaan dari 2010 – 2014
2. Data Bahan Baku Material yang di gunakan
3. Data biaya – biaya ( biaya pesan dan biaya simpan )

### 3.3 Teknik Analisis Data

Berdasarkan peneletian terdahulu yang dilakukan Muh. Taufik Malik (2013) tentang *Analisis Persediaan Bahan Baku dengan Menggunakan Metode EOQ pada harian Tribun Timur Makasar* , dengan bahan baku berupa kertas , tinta , dan bahan baku penunjang lain untuk memproduksi sebuah koran harian dan penelitian yang dilakukan oleh TRISTANTI SUTJIADI ( 2014 ) tentang *Pengendalian Persediaan Bahan Baku Roti di UD. Minang Jaya* , dengan bahan baku berupa tepung , telur, pengembang dan bahan baku penunjang lain memproduksi roti juga peneletian yang dilakukan Ardy Maulana (2014) tentang Analisis Efisiensi Persediaan Bahan Baku Dengan Menggunakan Metode EOQ Pada Soto Sedeeep di Semarang dengan bahan baku yang banyak untuk membuat soto dan di dukung dengan teori yang di kemukakan Heizer dan Render (2005) bahwa Metode *Economic Order Quantity* (EOQ) digunakan untuk mengetahui berapa besar kuantitas dari bahan baku yang digunakan pada perusahaan. Analisa ini digunakan untuk mengetahui kuantitas pembelian bahan baku Material yang ekonomis (setiap kali pesan). Adapun langkah-langkah dalam mendapatkan EOQ dalam buku Manajemen Operasi oleh Heizer dan Render (2005) adalah sebagai berikut:

- a. Membuat sebuah persamaan untuk biaya setup atau biaya pemesanan.
- b. Membuat sebuah persamaan untuk biaya penyimpanan.
- c. Menentukan biaya setup yang sama dengan biaya penyimpanan.
- d. Menyelesaikan persamaan untuk kuantitas pesanan yang optimum.

Dengan menggunakan variabel berikut, biaya setup dan biaya penyimpanan dapat ditentukan dan  $Q^*$  dapat ditemukan. Dimana variabel yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

- $Q$ (quantity) = Jumlah barang pada setiap pesanan
- $Q^*$  = Jumlah barang yang optimum pada setiap pesanan (EOQ)
- $D$  (demand) =Permintaan tahunan dalam unit untuk barang persediaan
- $S$  (setup) =Biaya setup atau biaya pemesanan untuk setiap pesanan
- $H$  (holding) =Biaya penyimpanan atau penggudangan per unit per tahun

## 4. Hasil Dan Pembahasan

Tabel 4.1 Rekapitulasi hasil perhitungan total biaya persediaan bahan baku

Persediaan	Perusahaan	Metode EOQ
Biaya Pesanan	Rp.67.443.996	Rp.35.496.840
Biaya peyimpanan	Rp.50.079.330	Rp.50.079.330
Total biaya persediaan	Rp.117.523.326	Rp.85.576.170
Total penghematan	Rp. 31.947.156	
$Q^*$ atau EOQ	18.263 unit material	33.832 unit material

Reorder Point	-	1.129 unit material
Safety stock	-	558 unit material
Frekuensi pesanan	19 kali	10 kali
Jarak antar pesanan	-	29 hari

Sumber : data hasil di olah

Ditunjukkan pada tabel 4.1 bahwa dengan menggunakan metode EOQ perusahaan dapat menghemat biaya sebesar Rp. 31.947.156 per tahun. Pada kedua biaya bahan baku lainnya yaitu biaya pemesanan dan biaya penyimpanan, biaya pemesanan dengan metode EOQ menghasilkan biaya pemesanan yang lebih kecil yaitu Total biaya pesanan setahun adalah perkalian antara frekuensi pembelian ( I ) dengan biaya pemesanan perpesanan ( S ) di mana total biaya pesanan perusahaan setahun sebesar  $10 \times \text{Rp.}3.549.684 / \text{pesanan} = \text{Rp.}35.496.840$  dengan biaya penyimpanan lebih besar, hal ini disebabkan oleh karena frekuensi pemesanan yang dilakukan untuk memesan bahan baku material dengan metode EOQ . Sedangkan Total biaya Penyimpanan setahun adalah perkalian Persediaan rata – rata bahan baku (PR) dengan biaya penyimpanan per-material (H) dimana total biaya penyimpanan perusahaan setahun sebesar  $23.847,3 \times \text{Rp.}2.100/\text{pesanan} = \text{Rp.}50.079.330$ . Total persediaan bahan baku berdasarkan kebijakan perusahaan adalah penjumlahan antara total biaya pesanan per-tahun dan total biaya penyimpanan pertahun sebesar  $\text{Rp.}35.496.840 + \text{Rp.}50.079.330 = \text{Rp.}85.576.170$ . lebih sedikit dibandingkan dengan metode yang telah digunakan oleh perusahaan selama ini (Heizer danRender. 2005) dan agus suhartono ( 2008 ) menunjukkan bahwa jika kuantitas pesanan berkurang maka biaya penyimpanan berkurang karena penyimpanan bahan baku terjadi dalam kurun waktu yang relatif tidak lama, tetapi jika biaya pesanan berkurang , maka biaya penyimpanan akan bertambah karena penyimpanan bahan baku terjadi dalam kurun waktu yang relatif lebih lama sebelum bahan baku di gunakan untuk proses produksi , namun biaya pesanan (set up) bertambah dan didukung oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Muh. Taufik Malik (2013) tentang “*Analisis Persediaan Bahan Baku dengan Menggunakan Metode EOQ pada harian Tribun Timur Makasar*” , dengan bahan baku berupa kertas , tinta , dan bahan baku penunjang lain untuk memproduksi sebuah koran harian dan penelitian yang dilakukan oleh TRISTANTI SUTJIADI ( 2014 ) tentang “*Pengendalian Persediaan Bahan Baku Roti di UD. Minang Jaya*” , dengan bahan baku berupa tepung , telur, pengembang dan bahan baku penunjang lain memproduksi roti juga penelitian yang dilakukan Ardy Maulana (2014) tentang “*Analisis Efisiensi Persediaan Bahan Baku Dengan Menggunakan Metode EOQ Pada Soto Sedgeep di Semarang*” dengan bahan baku yang banyak untuk membuat soto. Perusahaan menetapkan frekuensi pemesanan yang relatif banyak yaitu 19 kali selama satu tahun, sedangkan metode EOQ mengharuskan perusahaan melakukan pemesanan sebanyak  $I = \frac{D}{Q^*}$ ,  $I = \frac{338.580}{33.832}$ ,  $I = 10$  kali Hal ini disebabkan oleh karena perusahaan tidak mau mengambil risiko kehabisan persediaan bahan baku dan ingin mempertahankan tingkat persediaan yang tertentu guna menjamin proses produksi dapat terus berlangsung dan Metode EOQ

$$\text{menetapkan } Q^* \text{ dengan unit } Q^* = \sqrt{\frac{2 \times 338.580 \times 3.459.684}{2.100}}, Q^* = \sqrt{\frac{2.403.704.017.440}{2100}} Q^*$$

$= \sqrt{1.144.620.961} Q^* = 33.832$  unit lebih banyak dari yang di tetapkan perusahaan dengan unit 18.263 demi mengantisipasi pemesanan yang berulang. Perusahaan Selama ini Tidak Menetapkan kapan titik pemesanan kembali dilakukan dan Metode EOQ menetapkan kapan perusahaan harus memesan kembali bahan baku ketika bahan baku di gudang sudah mencapai .

$d = \frac{D}{\text{jumlah hari kerja dalam satu tahun}}$ ,  $d = \frac{338580}{300}$  Dimana total kebutuhan pertahun sebesar 338580 dengan jumlah hari kerja dalam setahun adalah 300 hari maka rata-rata pemakaian kebutuhan bahan baku material perhari adalah 1.129.  $ROP = d \times L$ ,  $ROP = 1.129 \times \text{Lead time} ( 1 \times 24 \text{ jam} )$ ,



ROP = 1.129 unit material dan menyediakan persediaan pengaman sebesar 558 unit material yang selama ini perusahaan abaikan. Perusahaan dengan metode EOQ juga dapat menentukan berapa jumlah jarak antar pesanan sehingga perusahaan dapat menentukan kembali kapan harus memesan sebanyak  $T = \frac{w \times Q^*}{D}$ ,  $T = \frac{33.832 \times 300}{338580}$ ,  $T = 29$  hari sesuai dengan tingkat permintaan akan hunian perumahan. Dalam hal ini, risiko keusangan bahan baku tidak terlalu memengaruhi perusahaan oleh karena sifat bahan baku yang tidak mudah rusak atau relatif tahan lama, yaitu dengan umur simpan yang dapat mencapai satu tahun atau lebih bila bahan baku tetap terjaga dari gangguan seperti terkena air atau hama serangga. Dibandingkan dengan metode yang digunakan perusahaan, terlihat bahwa metode EOQ memberikan biaya persediaan yang lebih rendah.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Abdi Bumi Lestari tentang Analisis efisiensi persediaan bahan baku dengan menggunakan Metode *Economic Order Quantity* (EOQ) di simpulkan :

1. Pembelian atau pemesanan bahan baku optimal yang di hitung berdasarkan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) sebesar 33.832 unit material lebih banyak di bandingkan yang perusahaan selama ini ditetapkan sebesar 18.263 unit material guna untuk memenuhi tingkat permintaan hunian perumahan dan mengefisienkan biaya pemesanan yang berulang-ulang akibat dari kekurangan bahan baku material yang terjadi selama tahun 2014.
2. Metode *Economic Order Quantity* (EOQ) juga menetapkan pemesanan yang efisien sebanyak 10 kali lebih kecil dari metode konvensional yang dilakukan perusahaan selama tahun 2014 sebanyak 19 kali dan perusahaan dapat menghemat biaya pemesanan sebesar Rp. 31.947.156 .
3. Total biaya persediaan merupakan penjumlahan antara biaya pemesanan setahun dan biaya penyimpanan setahun yang di hitung berdasarkan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) dengan biaya pemesanan sebesar Rp.35.496.840 dan biaya penyimpanan tetap untuk metode konvensional yang digunakan perusahaan maupun metode *Economic Order Quantity* (EOQ) karena biaya penyimpanan sifatnya tetap dari persediaan rata-rata dikali jumlah biaya penyimpanan per material yang selama ini digunakan untuk membangun hunian perumahan sebesar Rp.50.079.330 dan total biaya persediaan berdasarkan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) sebesar Rp.85.576.170 lebih kecil dari total biaya persediaan perusahaan dari metode konvensional atau kebijakan yang digunakan perusahaan selama ini sebesar Rp.117.523.326 .
4. Titik pemesanan kembali atau reorder point (ROP) adalah variabel hitungan yang selama ini perusahaan abaikan dengan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) perusahaan dapat menentukan di titik atau di unit material berapa perusahaan harus melakukan pemesanan kembali agar dapat terpenuhi kembali nilai kuantitas optimal yang ada digudang agar tidak terjadi pemesanan berulang-ulang dan ROP dari metode *Economic Order Quantity* (EOQ) sebesar 1.129 unit material.
5. Safety stock atau persediaan pengaman diadakan untuk mengantisipasi kekurangan bahan baku sebelum melakukan pemesanan kembali dan juga variabel hitungan yang selama ini perusahaan abaikan dengan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) perusahaan dapat menentukan berapa persediaan pengaman untuk mengantisipasi kekurangan bahan baku sebesar 558 unit material.
6. Metode *Economic Order Quantity* (EOQ) juga memperhtungkan jarak antar waktu pesanan selama 29 hari jika perusahaan mengalami tingkat permintaan yang tinggi sehingga bahan baku material yang di simpan di gudang tidak terlalu lama dan tidak terjadi kekurangan bahan baku material untuk memenuhi tingkat permintaan yang ada.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan beberapa kelemahan metodologi dapat di kemukakan beberapa saran :

### 5.2.1 Bagi perusahaan PT.Abdi Bumi Lestari :

Dalam menentukan pemesanan bahan baku material yang optimal perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk menggunakan metode *Economic Order Quantity* (EOQ) untuk menghitung persediaan bahan baku material karena dapat mengefisienkan total biaya persediaan dan dapat menentukan titik pemesanan kembali serta persediaan pengamanan guna untuk memenuhi tingkat permintaan hunian perumahan dan mengantisipasi kekurangan bahan baku dan mengefisienkan pemesanan yang berulang-ulang dari metode konvensional yang selama ini digunakan.

### 5.2.2 Bagi peneliti lain :

Dalam penelitian ini , persediaan bahan baku material hanya dihitung berdasarkan penggabungan kuantitas keseluruhan bahan baku material karena jumlah dan jenis bahan baku material yang beragam terlalu banyak untuk membangun hunian perumahan dan juga karena keterbatasan waktu penelitian ini hanya mengasumsikan kebutuhan bahan baku optimal dari perhitungan EOQ dengan membandingkan hitungan perusahaan dan nilai optimum 33.832 dengan nilai 18.263 dari metode konvensional yang selama ini perusahaan gunakan , sehingga bagi peneliti lain yang akan meneliti dengan menggunakan metode *Economic Order Quantity* ( EOQ) pada perusahaan property dan developer perumahan agar lebih mempertimbangkan jenis dan material yang sebenarnya yang di gunakan dalam pembangunan hunian perumahan.

## 6. REFERENSI

- [1] Ahyari, A. 1999. Efisiensi Persediaan Bahan. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- [2] Assauri, S. 2004. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [3] Bambang Riyanto, 2001. Dasar-Dasar Pembelian Perusahaan, Edisi Keempat,Cetakan Ketujuh, Yogyakarta :BPFE
- [4] Daljono. 2004. Akuntansi Biaya. Semarang: UniversitasDiponegoro.
- [5] Heizer, Jay dan Barry Render, 2005. *Operations Management Buku 2 edisi ke tujuh*.Salemba empat:Jakarta.
- [6] Heizer, Jay dan Barry Render, 2008. *Operations Management Buku 3 edisi ke tujuh*.Salemba empat:Jakarta.
- [7] Heizer, Jay dan Barry Render, 2011. *Operations Management Buku 1 edisi kesembilan*.Salemba empat:Jakarta.
- [8] Johns, D. T., dan H. A. Harding.1996. *Manajemen Operasi*. Jakarta : PT PustakaBinaman Pressindo.
- [9] Keown, Arthur J., Martin, Jhon D., Petty, J. William, dan Scott, David F., 2005. Financial Management, International edition, New Jersey: Prentice Hall.
- [10] Kusuma. 2009. *Manajemen Produksi:Perencanaan dan Pengendalian Produksi*. Edisi Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [11] Rangkuti, Freddy, 2007.Manajemen Persediaan: Aplikasi di Bidang Bisnis.PT.Raja Grafindo Persada:Jakarta.
- [12] Rika Ampuh Hadiguna. 2009. *Manajemen Pabrik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [13] Siswanto. 2007. *Operations Research*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- [14] Syamsul Ma'arif, Muhammad dan Hendri Tanjung, 2003. Manajemen Operasi.Grasindo: Jakarta.

- [15] Tampubolon, Manahan P. 2004. Manajemen Operasi : Ghalia IndonesiaHendra Kusuma
- [16] Tri Pamungkas, Wahyu dan Aftoni Susanto, 2011. *Analisis Pengendalian Bahan Baku Menggunakan Metode EOQ (Economic Order Quantity)* (Studi Kasus Pada PT. Misaja Mitra Co. Ltd).Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta: Yogyakarta.

## PENGARUH LOYALITAS KERJA, UPAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REMCO PALEMBANG.

Rina Maya Sari<sup>1)</sup>, Wiwin Agustian<sup>2)</sup>, Ade Kemala Jaya<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bida Darma Palembang

<sup>1</sup>[Rinaamayasaki15@gmail.com](mailto:Rinaamayasaki15@gmail.com),

<sup>2</sup>[Wiwinagustian@binadarma.co.id](mailto:Wiwinagustian@binadarma.co.id)

<sup>3</sup>[Jaya\\_ade@yahoo.com](mailto:Jaya_ade@yahoo.com)

### ABSTRAC

The purpose of this study is to analyze the influence of loyalty, wage and motivation together on partrally employes performance and to find which variable influencer the most. The data used are the primary data using questron form (qustononline). The population of this research are all employes of PT. Remco Palembang. Taken as propotrioned stahfred random as much as 78 respondents. The analysis used in this study is a test validation, reality, and multiple linier regression. The result of this research show the value of the regression is loyalty, wages and motivation together influence for employes performance where the varrable of is influence on the performance of varrable employes motivation of 0,777

**Keywords** : *loyalitas,upah,motivasi dan kerja karyawan.*

### 1.PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan untuk mendapatkan laba. Aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan dan perkembangan perusahaan akan selalu dipengaruhi oleh lingkungannya baik itu lingkungan internal seperti sumber daya manusia maupun eksternal seperti pesaing, dan teknologi dan lain sebagainya. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Motivasi kinerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dalam serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan.

PT. Remco Palembang bergerak dalam dibidang pengolahan karet dan mengembangkan para pegawainya, dalam pendidikan dan pelatihan berdasarkan kebutuhan dan kesesuaian dengan bidang kerja, yang bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam perusahaan PT. Remco memiliki saingan dibidang yang sama yang diminati semua perusahaan baik dalam negeri maupun luar negeri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka mencapai upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

#### 1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh upah terhadap kinerja karyawan PT. Remco Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Palembang ?

#### 1.3.Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penulisan menjadi terarah dan sesuai dengan permasalahan yang ada, maka penulisan membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada pengaruh loyaritas,upah,dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Palembang.

## 1.4. Tujuan dan Manfaat Penulisan

### 1.4.1. Tujuan

Sesuai dengan pokok permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah membuat model baru dimana penelitian terdahulu hanya melakukan masing-masing satu variabel yaitu: loyalitas, upah, dan motivasi kerja penelitian sekarang ingin menggambarkan variabel tersebut untuk teliti dan melihat bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco.

### 1.4.2. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penyusunan laporan akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis, yaitu memperkaya bukti empiris pengaruh loyalitas, upah, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis Hasil penelitian diharapkan penulis dapat memberikan sumbangkan pemikiran dan dapat dijadikan bahan masukan oleh PT. Remco Palembang.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1. Loyalitas Karyawan

#### 2.1.1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Saat loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya.

#### 2.1.2 Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Ada indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan Powers (Runtu, 2014), yaitu:

1. Tetap bertahan dalam organisasi.
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
4. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi.
7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.

#### 2.1.3 Aspek-Aspek Loyalitas

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan.

#### 2.1.4 Faktor- Faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan

Salah satu survey tentang loyalitas yang dikutip Drizin & Schneider (dalam Runtu, 2014) menunjukkan bahwa pendorong utama untuk loyalitas karyawan adalah *fairness*. Peran komunikasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

## 2.2. Upah

### 2.2.1. Pengertian Upah

Menurut Rivai, Veithzal dan sagala, Ella Jauvani (2009:p.758) mendefinisikan upah sebagai balas jasa yang layak diberikan kepada para pekerja atas jasa – jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

### 2.2.2. Penggolongan Upah

Menurut Rivai, Veithzal dan sagala, Ella Jauvani (2009:p.759) menjelaskan penggolongan upah sebagai berikut:

- a. Upah sistem waktu, Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulanan.
- b. Upah sistem hasil, Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas satuan
- c. Upah sistem borongan, Sistem borongan adalah suatu cara mengupahan yang penetapan besarnya jasa

### 2.2.3. Faktor Pengaruh Tingkat Upah

Adapun 4 faktor pengaruh tingkat upah antara lain :

- a. Tingkat Harga
- b. Produktivitas Kerja
- c. Struktur Ekonomi Nasional
- d. Peraturan Pemerintah

### 2.2.4. Indikator Upah Mengukur Upah

Pemberian upah kepada buruh/pekerja hendaknya berdasarkan atas jasa asas keadilan yang diartinya adil bagi buruh/pekerja atas apa yang dikerjakannya serta mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup.

- a. Upah yang diterima tepat waktu
- b. Upah yang diterima sesuai dengan lama kerja
- c. Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

## 2.3. Motivasi Kerja

### 2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

### 2.3.2. Indikator Motivasi

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik,
2. Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial,
3. Kebutuhan akan harga diri,.
4. Kebutuhan aktualisasi diri

## 2.4 Kinerja

### 2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance Atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang).

### 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan.

### 2.4.3. Indikator- indikator Kinerja

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja
3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Peraturan perusahaan
6. Kecepatan waktu kerja
7. Bekerja sama
8. Komunikasi

### 2.5. Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh merek terhadap loyalitas konsumen penikmat kopi. Donny febrion	X1= merek Y=loyalitas konsumen	X1, Y Merek berpengaruh terhadap loyalitas konsumen

### 2.6. Kerangka Pemikiran

Di dalam kegiatan perusahaan, dibutuhkan pegawai yang benar-benar mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan perencanaan awal yang telah dibuat.

### 2.7 Hipotesis

Dari kerangka berpikir sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah bahwa terdapat pengaruh antara loyalitas, upah dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Palembang.

H1 : Semakin tinggi loyalitas karyawan maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Remco Palembang.

H2 : Semakin tinggi upah karyawan maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Remco Palembang.

H3 : Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Remco Palembang.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Remco Palembang Yang beralamatkan di jalan Ki Kemas Rindo, Kertapati Palembang. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (purposive) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan.

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian ini pada dasarnya merupakan cara ilmiah mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan diperlukan suatu metode yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengetahui hasil dari penyebaran kuisioner pada karyawan PT Remco yang telah dipilih sebanyak 83 orang.

#### 3.2.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (Dependen Variable). Variabel dependen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat,

2. Variabel Bebas (Independent Variable). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2013).

### 3.3 Operasional Variabel

Operasional variabel yaitu : suatu devinisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau mensifikasikan variabel tersebut diukur, dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu Loyalitas (X1) Upah (X2) Motivasi (x3) dan Kinerja Karyawan (Y).

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah populasi finite atau dapat dihitung yaitu seluruh karyawan PT. Remco sebanyak 354 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 karyawan yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin.

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

Keterangan: n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan yang masih dapat ditolerir atau diinginkan misal 1%, 5%, dan 10% (dalam penelitian ini tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% atau 0,05). Perhitungan jumlah sampel dapat dijelaskan sebagai berikut,

$$n = \frac{354}{1 + 354 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{354}{4,54} \quad n = 77,8$$

Teknik Pengambilan Sampel menggunakan probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2012:11).

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Data Primer

Data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisioner. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh Loyalitas, upah, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data primer dengan menyebar kuisioner.

1. Observasi: Dikemukakan *Sugiyono (2013 : 203)*, yaitu pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diperlukan sebagai landasan untuk mengadakan analisa dari permasalahan yang dihadapi.
2. Kuisioner :Dikemukakan *Sugiyono (2013 : 142)*, yaitu data yang diperoleh melalui suatu daftar pertanyaan yang sudah disiapkan oleh penulis kepada pihak responden.
3. Studi Kepustakaan : Yaitu suatu metode pengumpulan data dengan mempelajari masalah berhubungan dengan loyalitas, upah, motivasi dan kinerja karyawan yang diteliti serta bersumber dari buku-buku pedomacara n yang disusun oleh para ahli yang berhubungan dengan masalah yang dianalisis.

#### 3.5.2 Data Sekunder

Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen- dokumen yang ada diperusahaan tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi dan perusahaan lainnya yang terkait. Data ini berupa gambaran umum perusahaan.

### 3.6 Analisis Data dan Teknik Analisis

#### 3.6.1 Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian stastistik dan hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat dengan kata lain, analisis kuantitaif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif.



### 3.6.2 Teknis Analisis

#### 3.6.2.1 Uji Instrumen

Teknik uji instrument yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20 adapun teknik uji instrument yang dipakai sebagai berikut:

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain menentukan alat ukur yang tepat digunakan untuk pengukuran. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika *corrected item-total correlation item* pertanyaan lebih besar dari nilai *r product moment table* dengan taraf signifikan sebesar 5 %.

##### 2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas untuk mengetahui apakah instrumen dapat dipakai untuk mengukur beberapa kali objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel apabila nilai *cronbachs alpha* > 0,6 . apabila *r alpha* positif dan *r alpha* tersebut lebih dari 0,6 berarti butir dari pernyataan (variabel) tersebut adalah reliabel ( dapat dipercaya).

### 3.6.3 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013:277) regresi linier berganda adalah regresi dimana Variabel Terikatnya (y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, atau seterusnya variabel bebas ( $x_1, x_2, \dots, x_n$ ) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear, berdasarkan dari data yang ada, maka regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Loyalitas, upah dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PT.Remco palembang.menganalisis regresi berganda digunakan program komputer SPSS

Adapun bentuk persamaanya ditulis sebagai berikut

Dimana:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Y = Variabel dependent (Kinerja Karyawan)

$X_1$  =Variabel Independen ( Loyalitas)

$X_2$  =Variabel Independen (Upah)

$X_3$  =Variabel Independen (Motivasi)

a = Konstanta yang merupakan nilai Y pada saat  $X = 0$

b = koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada independen

e = Error/Residual, selisih antara nilai duga dengan nilai pengamatan sebenarnya.

### 3.6.4 Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 3.2**  
**Interprestasi koefisien korelasi**

Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0,199	Sangat lemah
0.20-0,399	Lemah
0.40-0,599	Cukup
0.60-0,799	Kuat
0.80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013).

### 3.6.5. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variable independen secara bersa-sama terhadap variable dependen. Adapun prosedur pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternative,  $H_0: b_1 = b_2 = 0$

2. Menentukan taraf signifikansi, taraf signifikansi menggunakan 0,01
3. Menentukan F hitung dan F table : Nilai F hitung dan Nilai F table dapat dicari pada table statistik pada signifikansi 0,01
4. Pengambilan keputusan: F hitung  $\leq$  F tabel jadi H0 diterima, F hitung  $\geq$  F table jadi H0 ditolak

### 3.6.6. Uji F

Uji f ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variable bebas terhadap variabel terikat. Dimana F hitung  $>$  F table, maka H1 diterima atau secara bersama-sama variable bebas dapat menerangkan variable terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung  $<$  F table, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variable bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variable terikat. Untuk mengetahui signifikansi atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 1% ( $\alpha = 0,01$ ). Jika sig  $>$   $\alpha$  (0,01), maka H0 diterima H1 ditolak, jika sig  $<$   $\alpha$  (0,01), maka H0 ditolak H1 diterima.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.5. Uji Validitas dan Reabilitas

#### 4.5.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak dan tidaknya pertanyaan. Criteria keputusannya adalah dengan membandingkan nilai Corrected Item – Total Correlation dibandingkan dengan nilai r table dengan tingkat 0,222. Menurut Azwar ( Duwi priyatno 2012 : 184) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,222 daya pembedanya dianggap memuaskan. Jadi item yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,222 dianggap tidak valid. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS dapat disajikan pengujian validitas.

#### 4.5.2. Uji Reabilitas

Setelah diuji validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas yaitu berhubungan dengan masalah ketepatan dari suatu data. Untuk menentukan suatu instrument reliable atau tidak. Maka bisa menggunakan batas nilai Alpa 0,06. Menurut Sekaran (Duwi Priyanto 2012 :187), realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Dapat diketahui table diatas nilai Cronbach's Alpha untuk loyalitas sebesar 0,729, Upah sebesar 0,702, Motivasi sebesar 0,716 dan kinerja karyawan 0,668. Dapat disimpulkan nilai lebih dari 0,06 maka bahwa semua instrument penelitian telah reliable.

### 4.6. Analisis Pengujian

#### 4.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1106.591	4068.725		.272	.831
1 x1	.681	.639	1.035	1.066	.480
x2	.074	.416	.176	.178	.888
x3	.004	.048	.038	.078	.950

a. Dependent Variable: y

#### 4.6.2. Analisis Koefisien Korelasi

**Table 4.6.1 Hasil Analisis Koefisien Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 <sup>a</sup>	.777	.106	158.67268

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

#### 4.6.3. Analisis Koefisien Determinasi

Adapun angka R Square dalam table model summary yaitu pada tabel 4.6 di dapat R Square sebesar 0,777 nilai ini dapat dari pengkuardatan R. R Square adalah koefisien determinasi yang dapat diartikan loyalitas, upah dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Remco Palembang hanya dengan persentase nilai sebesar 77,7% sedangkan sisanya 22,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

#### 4.7. Uji T

Uji T digunakan untuk mempengaruhi apakah secara parsial loyalitas, upah dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,01 dan 3 sisi. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

➤ Pengujian koefisiensi variabel loyalitas (b1)

1. Hipotesis Ho : loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Ha : loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. T hitung, Dari output didapatkan t hitung sebesar 1,066
3. Kriteria pengambilan keputusan, Ho diterima  $0,681 < 2,288$
4. Kesimpulan , Nilai signifikan  $> 0,01$  (0,480 , 0,01) maka Ho diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

➤ Pengujian koefisiensi variabel upah (b2)

1. Hipotesis  
Ho : upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Ha : upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. T hitung Dari output didapatkan t hitung sebesar 0,178
3. Kriteria pengambilan keputusan, Ho diterima  $0,074 < 2,288$
4. Kesimpulan Nilai signifikan  $> 0,01$  (0,888 , 0,01) maka Ho diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

➤ Pengujian koefisiensi variabel motivasi (b3)

1. Hipotesis  
Ho : motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
Ha : motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. T hitung Dari output didapatkan t hitung sebesar 0,078
3. Kriteria pengambilan keputusan, Ho ditolak  $0,004 > 2,288$
4. Kesimpulan Nilai signifikan  $< 0,01$  (0,950 , 0,01) maka Ho ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.8 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama- sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.8 Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87517.781	3	29172.594	1.159	.579 <sup>b</sup>
	Residual	25177.019	1	25177.019		
	Total	112694.800	4			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

## 5.SIMPULAN

### 5.1.Kesimpulan

1.Nilai konstanta (a) adalah 1,106. Artinya jika loyalitas, upah dan motivasi nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya positif yaitu 1,106. (2). koefisien korelasi R sebesar 0,881 ini menunjukkan bahwa loyalitas, upah dan motivasi mempunyai keeratan hubungan yang kuat.(3).R Square sebesar 0,777 nilai ini dapat dari pengkuardatan R, R Square adalah koefisien determinan yang dapat diartikan loyalitas, upah dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Remco Palembang hanya dengan persentase nilai sebesar 77,7% sedangkan sisanya 22,3% dipengaruhi variabel lain.(4) Nilai F hitung sebesar 1,159 > F tabel 3,970 maka Ho ditolak, dapat disimpulkan bahwa loyalitas, upah, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 5.2.Saran

1. Memberikan dorongan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan meningkatkan lagi hasil kerjanya.
2. Perubahan struktur dan proses structural denagn menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi pekerja.Dan Meningkatkan frekuensi pemantauan terhadap kegiatan operasional perusahaan, peralatan kerja dan lebih menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja, sehingga dalam bekerja karyawan nyaman.

## 6.PUSTAKA

- [1] Maulana, Sulastiana. 2009. Kepemimpinan melalui Motivasi Karyawan.[http://pustaka.unpad.ac.id/wpcontent/uploads/2009/12/kepemimpinan\\_melalui\\_motivasi.pdf](http://pustaka.unpad.ac.id/wpcontent/uploads/2009/12/kepemimpinan_melalui_motivasi.pdf)(Diakses pada tanggal 18 November 2015 Pukul: 14:23 WIB)
- [2] Munizu, Musran. 2010. Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2. Dalam Henry, Frayol. 2010 (Ed.), Tujuan dan Fungsi manajemen. Makassar-FEUH
- [3] Pratama, Aidhil. 2011. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. [http://lompoulu.blogspot.com/2012/02/pengaruh-motivasi-terhadap\\_kinerja.html](http://lompoulu.blogspot.com/2012/02/pengaruh-motivasi-terhadap_kinerja.html) (Diakses pada tanggal 18 November 2015 Pukul: 14:23 WIB)
- [4] Priyatno, Duwi, 2012. *Belajar Praktik Analisis Parametric dan Non Parametric dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media
- [5] Priyatno, Duwi, 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan Spss 20*, Yogyakarta: Cv Andi Offset

## ANALISIS PENGENDALIAN PERSEDIAAN BAHAN BAKU PADA ROTI BOBBY PALEMBANG MENGGUNAKAN METODE EOQ

Rusminah<sup>1)</sup>, Heriyanto<sup>2)</sup>, Gagan Ganjar Resmi<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>email: [Rusminah279@yahoo.co.id](mailto:Rusminah279@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>email: [Heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:Heriyanto@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>email: [Gagan@binadarma.ac.id](mailto:Gagan@binadarma.ac.id)

### *Abstract*

*This study aims to determine the amount of raw material purchases Economical, total inventory cost, safety stock and reorder point using Economic Order Quantity (EOQ) in Pabrik Roti Bobby Palembang. The data used in this study consisted of primary data direct interviews and observation, and secondary data obtained from books and research journals. The data analysis techniques using quantitative descriptive analysis tools fees and storage costs. The results showed that the application of the method Economic Order Quantity (EOQ) is more efficient than conventional methods in the company's decision-making raw material inventory and positive influence on the purchase of raw materials as well as the optimal total cost of inventory. By using Economic Order Quantity (EOQ) companies can save on inventory costs Rp 400.496,6 for raw materials Flour, Rp. 404.033,35 for raw materials Sugars and Rp. 391.204,8 for raw materials Butter. Pabrik Roti Bobby Palembang can consider the calculation with the Economic Order Quantity (EOQ) in calculation of raw material purchases.*

**Keywords:** *Economic Order Quantity (EOQ), the purchase of raw materials economically, the total cost of inventory, safety stock and reorder point.*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam era globalisasi, persaingan bisnis menjadi sangat tajam, baik di pasar domestik (nasional) maupun di pasar internasional atau global. Hal yang serupa terjadi dalam perkembangan industri Roti di Indonesia. Perkembangan yang pesat pada industri ini disebabkan karena tingginya permintaan terhadap konsumsi produk roti. Produk roti saat ini bukan hanya dilihat sebagai makanan sampingan, melainkan sudah menjadi makanan pokok bagi sebagian masyarakat Indonesia, terutama bagi sebagian masyarakat perkotaan. Bahkan dikalangan remaja dan anak-anak, roti mulai bisa menggeser nasi sebagai sumber karbohidrat utama. Mengonsumsi roti dianggap lebih praktis karena bisa langsung dikonsumsi serta tidak susah untuk menemukannya, khususnya bagi pola hidup masyarakat perkotaan yang cenderung sibuk dan aktif.

Pabrik Roti Bobby Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri roti dengan pengolahan berbahan baku terigu, mentega, gula, garam, ragi, dan instan (pelembut roti). Produk yang dihasilkan diantaranya adalah Roti komplit, Roti bakar bandung, dan Roti kecil. Dalam proses produksi tentu nya dibutuhkan persediaan bahan baku yang cukup untuk setiap produksi. Pabrik Roti Bobby Palembang melakukan pembelian bahan baku 1 kali dalam satu bulan sebagai persediaan bahan bakunya. Berikut data persediaan bahan baku Pabrik Roti Bobby Palembang pada tahun 2014.

Tabel 1.1.2  
Persediaan Bahan Baku Pada Pabrik Roti Bobby

Tahun	Bahan Baku		
	Tepung Terigu	Gula	Mentega
2012	50.600 kg	6.325 kg	2.108 kg
2013	49.500 kg	6.187 kg	2.062 kg
2014	51.000 kg	6.375 kg	2.125 kg

Sumber : Data Persediaan Bahan Baku Pabrik Roti Bobby Palembang 2014

Berdasarkan Teori Indrajit dalam Wahyudi (2015:5), manajemen persediaan adalah kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan penentuan kebutuhan material sedemikian rupa sehingga di satu pihak kebutuhan operasi dapat dipenuhi pada waktunya dan di lain pihak investasi material dapat ditekan secara optimal.

Pabrik yang dibangun sejak tahun 1980 ini selalu mengupayakan agar proses produksi tetap berjalan lancar. Oleh karena itu, dalam lingkup pengendalian persediaan bahan baku, ketersediaan bahan baku dapat berpengaruh terhadap proses produksi. Hal ini didasari dari beberapa permasalahan dalam manajemen persediaan yang dihadapi Pabrik Roti Bobby Palembang diantaranya :

1. Keterlambatan kedatangan bahan baku dari pemasok, hal ini disebabkan karena kendala yang dihadapi pihak distributor.
2. Perubahan permintaan konsumen terhadap roti seringkali menuntut pihak perusahaan untuk melakukan perubahan terhadap rencana produksinya.
3. Belum adanya manajemen persediaan tambahan (*safety stock*) dan penentuan kapan waktu yang tepat untuk melakukan pemesanan persediaan bahan baku kembali (*reorder point*).

Masing-masing permasalahan tersebut akan memiliki konsekuensi terhadap biaya persediaan, kelancaran produksi dan pelayanan kepada pelanggan. Untuk itu, diperlukan sistem pengendalian persediaan yang optimal sehingga perusahaan mampu meningkatkan efisiensi produksi dan meminimalkan biaya produksinya. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti masalah persediaan bahan baku pada Pabrik Roti Bobby Palembang dengan judul “ **Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Pada Pabrik Roti Bobby Palembang dengan menggunakan Metode *Economic Order Quantity (EOQ)*** “.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka didapatkan rumusan masalah mengenai persediaan bahan baku pada Pabrik Roti Bobby Palembang diantaranya :

1. Berapa jumlah bahan baku optimal yang seharusnya dibutuhkan oleh Pabrik Roti Bobby Palembang pada tahun 2014 ?
2. Berapa besar total biaya persediaan bahan baku yang harus dikeluarkan oleh Pabrik Roti Bobby Palembang pada tahun 2014 ?
3. Berapa besar persediaan pengaman (*safety stock*) yang ideal yang harus disediakan oleh Pabrik Roti Bobby Palembang pada tahun 2014 ?
4. Kapan waktu yang tepat untuk melakukan pemesanan kembali (*reorder point*) bahan baku oleh Pabrik Roti Bobby Palembang pada tahun 2014 ?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis jumlah bahan baku optimal yang dibutuhkan oleh Pabrik Roti Bobby Palembang pada tahun 2014

2. Untuk menganalisis total biaya persediaan bahan baku yang harus dikeluarkan oleh Pabrik Roti Bobby Palembang pada tahun 2014
3. Untuk menganalisis jumlah persediaan pengaman (*safety stock*) yang harus disediakan oleh Pabrik Roti Bobby Palembang pada tahun 2014
4. Untuk menganalisis kapan akan dilakukan pemesanan kembali (*reorder point*) bahan baku oleh Pabrik Roti Bobby Palembang pada tahun 2014

## 2. KAJIAN LITERATUR

### Pengertian Persediaan

Pengertian persediaan dalam hal ini adalah sebagai suatu aktiva yang meliputi barang-barang milik perusahaan dengan maksud untuk dijual dalam suatu periode waktu tertentu atau persediaan barang-barang yang masih dalam pengerjaan atau proses produksi, ataupun persediaan bahan baku yang menunggu penggunaannya dalam suatu proses produksi. Agar lebih mengerti maksud dari persediaan, maka penulis akan mengemukakan beberapa pendapat mengenai pengertian dari persediaan.

- 1) Persediaan adalah aktiva lancar yang terdapat dalam perusahaan dalam bentuk persediaan bahan mentah (bahan baku/*raw material*, bahan setengah jadi/*work in process* dan barang jadi/*finished goods*) Prawirosentono dalam Tjokro (2011).
- 2) Persediaan adalah bagian utama dari modal kerja, merupakan aktiva yang pada setiap saat mengalami perubahan, Gitosudarmo dalam Tjokro (2011).
- 3) Persediaan sebagai sumber daya menganggur (*idle resource*), sumber daya menganggur ini belum digunakan karena menunggu proses lebih lanjut, Rosnani Ginting dalam Tjokro (2011).

### Pengertian Pengendalian Persediaan

Pengendalian persediaan merupakan serangkaian kebijakan pengendalian untuk menentukan tingkat persediaan yang harus dijaga, kapan pesanan untuk menambah persediaan harus dilakukan dan berapa besar pesanan harus diadakan, Herjanto dalam Santria (2010:21). Pengendalian persediaan bahan baku merupakan suatu kegiatan untuk menentukan tingkat dan komposisi dari persediaan, bahan baku dan barang hasil produksi sehingga perusahaan dapat melindungi kelancaran produksi dengan efektif dan efisien, Assauri dalam Santria (2012:21).

### Pengertian *Economic Order Quantity (EOQ)*

Berdasarkan teori Rangkuti dalam Maisyaroh (2014:14) menyatakan bahwa metode EOQ merupakan metode yang digunakan untuk menentukan jumlah pembelian bahan mentah pada setiap kali pesan dengan biaya yang paling rendah. Hal itu juga dikemukakan oleh Herlina dalam Maisyaroh (2014:14) yang menyebutkan bahwa metode EOQ merupakan metode yang menentukan berapa jumlah pesanan yang minimalis untuk satu kali pemesanan.

Dengan asumsi-asumsi yang diberikan, biaya-biaya yang signifikan adalah biaya pemesanan dan biaya penyimpanan. Biaya-biaya lain seperti biaya satuan ini sendiri adalah konstan. Sehingga dengan meminimalkan jumlah pemesanan dan penyimpanan dapat berarti meminimalkan biaya total.

#### a. Biaya Pemesanan

Biaya pemesanan merupakan biaya yang akan langsung terkait dengan kegiatan pemesanan yang dilakukan perusahaan. Biaya pemesanan berfluktuasi bukan dengan jumlah yang dipesan, tetapi dengan frekuensi pesanan. Biaya pesan tidak hanya terdiri dari biaya yang eksplisit, tetapi juga biaya kesempatan (*Opportunity Cost*).

Rumus biaya pemesanan menurut Heizer (2005:73) adalah sebagai berikut :

$$\text{Biaya Pesan} = \frac{D}{Q} \times S$$

Keterangan :

Q = Jumlah Barang setiap pesan.

D = Permintaan barang persediaan, dalam unit.

S = Biaya pemesanan untuk setiap pesanan.

#### b. Biaya Penyimpanan

Biaya penyimpanan merupakan biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan sehubungan dengan adanya bahan baku yang disimpan dalam perusahaan. Biaya simpan akan berfluktuasi dengan tingkat persediaan.

Menurut Heizer (2005:71) biaya penyimpanan dirumuskan sebagai berikut

$$\text{Biaya Penyimpanan} = \frac{Q}{2} X H$$

Keterangan :

Q = Jumlah barang setiap pemesanan

H = Biaya penyimpanan

Selanjutnya menentukan total biaya persediaan (TC) dengan menjumlahkan biaya pesan dan biaya simpan. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$TC = \frac{D}{Q} x S + \frac{Q}{2} x H$$

Sedangkan untuk menentukan jumlah pesanan yang ekonomis menurut metode Economic Order Quantity (EOQ) adalah dengan rumus sebagai berikut :

$$EOQ = \sqrt{\frac{2DS}{H}}$$

Keterangan :

EOQ = Jumlah pesanan yang ekonomis

D = Jumlah kebutuhan dalam satuan (unit) per tahun

S = Biaya pemesanan untuk sekali pesan.

H = Biaya penyimpanan per unit per tahun

#### c. Persediaan Penyelamat (*Safety Stock*)

Pengadaan persediaan penyelamat oleh perusahaan dimaksudkan untuk mengurangi kerugian yang ditimbulkan karena terjadinya *stock out*, tetapi juga pada saat itu diusahakan agar *carrying cost* serendah mungkin. Ada beberapa faktor yang menentukan besarnya persediaan penyelamat yaitu penggunaan bahan baku, faktor waktu, dan biaya-biaya yang digunakan. Untuk menentukan biaya persediaan penyelamat digunakan analisa statistik yaitu dengan mempertimbangkan penyimpangan-penyimpangan yang telah terjadi antara perkiraan pemakaian bahan baku dengan pemakaian sebenarnya sehingga diketahui standar deviasinya. Adapun rumus standar deviasi adalah sebagai berikut :

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{N}}$$

Keterangan :

SD = Standar deviasi

X = Pemakaian sesungguhnya

$\bar{X}$  = Perkiraan pemakaian

N = Jumlah data

Sedangkan rumus yang digunakan untuk menghitung persediaan pengaman adalah sebagai berikut :

$$SS = SDxZ$$

Keterangan :

SS = Persediaan pengaman (*Safety Stock*)



SD = Standar Deviasi

Z = Faktor keamanan ditentukan atas dasar kemampuan perusahaan.

**d. Titik Pemesanan Kembali (*Reorder Point*)**

Besarnya penggunaan bahan baku selama bahan baku dipesan belum diterima adalah hasil perkalian antara waktu yang dibutuhkan untuk memesan (*lead time*) dan jumlah penggunaan rata-rata bahan tersebut, Assauri dalam Fitriani (2013:19).

Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan pesanan kembali bahan baku adalah

$$ROP = (d \times L) + SS$$

Keterangan :

ROP = *Re-order Point*

d = Tingkat kebutuhan

L = *Lead Time*

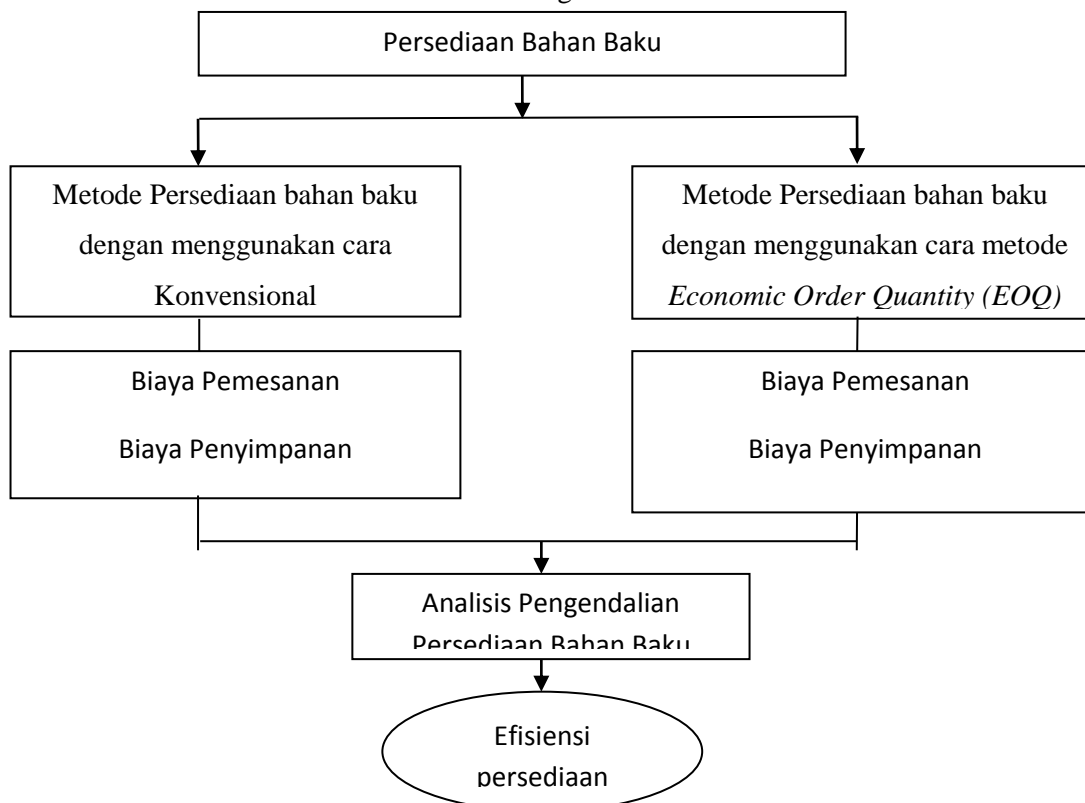
SS = *Safety Stock*

**Kerangka Pemikiran**

Dalam praktek metode konvensional ini masih terdapat banyak kelemahan. Pada metode ini perusahaan belum menentukan titik pemesanan kembali (*Reorder point*), karena pemesanan dilakukan ketika jumlah persediaan sudah hampir habis. Selain itu juga metode konvensional tidak memperhitungkan adanya persediaan penyelamat (*safety stock*).

Pada metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, Pabrik Roti Bobby dapat memperhitungkan berapa jumlah persediaan yang paling ekonomis untuk setiap kali pembelian dengan memperhitungkan biaya-biaya persediaan dan harga-harga bahan baku. Dengan metode ini juga Pabrik Roti Bobby dapat mengetahui kapan waktu yang paling optimal untuk melakukan pemesanan bahan baku kembali serta dapat melakukan persediaan penyelamat ketika bahan baku akan habis.

Gambar 2.5  
Kerangka Pemikiran



### 3. METODE PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Jl. Kasnariyansyah Lrg. Beringin II RT 21 RW 07 KM 5 Palembang.

#### Objek Penelitian

Objek penelitian ini hanya dibatasi pada persediaan bahan baku Roti pada Pabrik Roti Bobby Palembang.

#### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

- 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang diteliti, dimana objek yang diteliti adalah Pabrik Roti Bobby Palembang.

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dan observasi,

- 2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang penelitian, misalnya melalui orang lain dan sumber lain seperti buku-buku, artikel-artikel maupun jurnal penelitian.

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk menganalisis data atau informasi yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut. Analisis data memiliki tujuan untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang diajukan pada suatu penelitian. Sehingga dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data secara Kuantitatif deskriptif. Teknik analisis kuantitatif deskriptif yaitu suatu teknik analisis data berupa angka-angka yang didapat dari perusahaan yang bersangkutan guna untuk mengetahui hubungan variabel penelitian atau lebih yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat berupa statistik dengan memberikan ulasan atau interpretasi terhadap data yang diperoleh sehingga menjadi lebih jelas dan bermakna.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Jumlah kebutuhan bahan baku

Tabel 4.1 Jumlah Kebutuhan Bahan Baku Pabrik Roti Bobby

Bulan	Jumlah kebutuhan bahan baku		
	Tepung Terigu (kg)	Gula (kg)	Mentega (kg)
Januari	3.750	450	150
Februari	3.750	450	150
Maret	4.000	480	160
April	4.000	480	160
Mei	3.800	456	152
Juni	3.800	456	152
Juli	3.750	450	150
Agustus	3.750	450	150
September	5.000	600	200
Oktober	4.700	564	188
November	4.500	540	180
Desember	5.000	600	200
<b>Jumlah</b>	<b>49.800</b>	<b>5.976</b>	<b>1.992</b>

Sumber : Data Kebutuhan Bahan Baku Pabrik Roti Bobby Palembang Tahun 2014

**Biaya Pemesanan dan Biaya Penyimpanan**

Tabel 4.2 Biaya Pemesanan per satu kali pesan

Bahan Baku	Biaya Pemesanan
Tepung Terigu	Rp. 59.583
Gula	Rp. 58.500
Mentega	Rp. 58.500

Sumber : Data Diolah Penulis (2016)

Tabel 4.3 Biaya Penyimpanan per satu Kg

Bahan Baku	Biaya Penyimpanan
Tepung Terigu	Rp. 156,26
Gula	Rp. 1.359,25
Mentega	Rp. 3.787,9

Sumber : Data Diolah Penulis (2016)

**Perhitungan Persediaan Bahan Baku Menggunakan Metode Konvensional Dan Metode EOQ**

Tabel 4.4 Perhitungan Metode Konvensional

Keterangan	Tepung Terigu	Gula	Mentega
Rata-rata Pembelian Bahan Baku	4.150 kg	498 kg	166 kg
Total Biaya Persediaan	Rp. 1.363.471	Rp. 1.378.906	Rp. 1.330.791,4

Sumber : Data diolah penulis (2016)

Jadi, total pembelian rata-rata bahan baku pada Pabrik Roti Bobby setiap kali pesan untuk masing-masing bahan baku tepung terigu, gula, dan mentega adalah 3.320 kg, 398,4 kg, dan 132,4 kg. Sedangkan total biaya persediaan yang harus dikeluarkan Pabrik Roti Bobby untuk masing-masing bahan baku tepung, gula, dan mentega menurut kebijakan perhitungan perusahaan adalah Rp. 1.363.471, Rp. 1.378.906, dan Rp. 1.330.791,4.

Tabel 4.5 Perhitungan Metode *Economic Order Quantity (EOQ)*

Keterangan	Tepung terigu	Gula	Mentega
Pembelian bahan baku yang Ekonomis	6.162,6 kg	717,2 kg	248 kg
Frekuensi Pemesanan	8 kali	8 kali	8 kali
Total Biaya Persediaan	Rp. 962.974,4	Rp. 974.872,65	Rp. 939.586,6
Safety Stock	797,01 Kg	95,5 kg	31,87 Kg
Reorder Point	1.116,23 kg	133,8 kg	44,63 kg.

Sumber : Data sudah diolah penulis (2016)

Dari perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa jumlah pembelian bahan baku yang ekonomis adalah sebesar 6.162,6 kg Tepung terigu, 717,2 kg Gula, 248 Kg Mentega dengan frekuensi pemesanan yang optimal untuk pemesanan bahan baku pada Pabrik Roti Bobby dalam periode waktu satu tahun menurut metode *Economic Order Quantity* adalah 8 kali. Sedangkan total biaya persediaan yang harus dikeluarkan Pabrik Roti Bobby untuk masing-masing bahan baku tepung terigu, gula, dan mentega menurut metode *Economic Order Quantity (EOQ)* adalah Rp. 962.974,4, Rp. 974.872,65, dan Rp. 939.586,6.

Dengan menggunakan metode *Economic Order Quantity (EOQ)* juga diketahui bahwa persediaan bahan baku yang harus disediakan Pabrik Roti Bobby sebagai persediaan pengaman adalah Tepung terigu sebesar 797,01 Kg, Gula 95,5 kg dan Mentega sebesar 31,87 Kg. Pabrik Roti Bobby juga harus

melakukan Pemesanan kembali pada saat persediaan bahan baku Tepung terigu, Gula dan Mentega masing-masing berada pada tingkat 1.116,23 kg, 133,8 kg dan 44,63 kg.

### Perbandingan Metode Konvensional dengan Metode *Economic Order Quantity*(EOQ)

Tabel 4.6

#### Perbandingan pada Bahan Baku Tepung Terigu

No	Keterangan	Metode Konvensional	Metode <i>Economic Order Quantity</i> (EOQ),
1	Pembelian rata-rata bahan baku yang Ekonomis	4.150 kg	6.162,6 kg
2	Total biaya persediaan	Rp. 1.363.471	Rp. 962.974,4
3	Frekuensi pemesanan	12 kali	8 kali
4	Safety stock	-	797,01 Kg
5	Re Order point	-	1.116,23 kg

Sumber : Data Sudah Diolah Penulis (2016)

Tabel 4.7

#### Perbandingan pada Bahan Baku Gula

No	Keterangan	Metode Konvensional	Metode <i>Economic Order Quantity</i> (EOQ),
1	Pembelian rata-rata bahan baku yang Ekonomis	498 kg	717,2 kg
2	Total biaya persediaan	Rp. 1.378.906	Rp. 974.872,65
3	Frekuensi pemesanan	12 kali	8 kali
4	Safety stock	-	95,5 Kg
5	Re Order point	-	133,8 kg

Sumber : Data Sudah Diolah Penulis (2016)

Tabel 4.8

#### Perbandingan pada Bahan Baku Mentega

No	Keterangan	Metode Konvensional	Metode <i>Economic Order Quantity</i> (EOQ)
1	Pembelian rata-rata bahan baku yang Ekonomis	166 kg	248 kg
2	Total biaya persediaan	Rp. 1.330.791,4	Rp. 939.586,6
3	Frekuensi pemesanan	12 kali	8 kali
4	Safety stock	-	31,87 kg
5	Re Order point	-	44,63 kg

Sumber : Data Sudah Diolah Penulis (2016)

Berdasarkan data perbandingan diatas, maka dapat diketahui bahwa dengan menggunakan Metode *Economic Order Quantity* (EOQ), total biaya persediaan Pabrik Roti Bobby dinyatakan lebih efisien, yaitu perusahaan dapat menghemat biaya persediaan sebesar Rp 400.496,6 untuk bahan baku Tepung terigu, Rp. 404.033,35 untuk bahan baku Gula dan Rp. 391.204,8 untuk bahan baku Mentega. Hal ini berkaitan dengan pengertian dari metode *Economic Order Quantity* (EOQ), Menurut Rangkuti dalam Maisyaroh (2014:14) yang menyatakan bahwa metode *Economic Order Quantity* (EOQ), merupakan

metode yang digunakan untuk menentukan jumlah pembelian bahan mentah pada setiap kali pesan dengan biaya yang paling rendah. Sedangkan, pengertian ini juga sesuai dengan perhitungan diatas, bahwa jumlah pembelian bahan baku dengan menggunakan metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, lebih besar dibandingkan dengan kebijakan perusahaan untuk satu kali pemesanan dengan biaya yang lebih rendah.

Hasil dari perhitungan diatas memperkuat hasil dari penelitian terdahulu yang ditulis oleh Fitriani (2013) bahwa Jika perusahaan menggunakan metode *Economic Order Quantity (EOQ)*,, Perusahaan dapat menghemat biaya sebesar Rp 43,289,377,280 per tahun secara keseluruhan, yang dimana lebih rendah dari biaya persediaan yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. EASTERN PEARL FLOUR MILLS MAKASSAR, yang menunjukkan bahwa metode EOQ dapat meminimalkan total biaya persediaan.

Pabrik Roti Bobby dalam kebijakannya tidak menetapkan adanya persediaan pengaman (*safety stock*). Sedangkan dalam analisis metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, perusahaan akan mengadakan persediaan pengaman sebesar 797,01 Kg Tepung terigu, 95,5 Kg Gula, dan 31,87 Kg Mentega, dengan tujuan agar proses produksi roti tidak terhambat karena kekurangan bahan baku ketika akan menambah jumlah produksi roti nya. Adanya titik pemesanan kembali (*Re Order Point*) dalam penggunaan metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, untuk mengantisipasi adanya keterlambatan bahan baku. Menurut analisis dengan metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, perusahaan harus melakukan pemesanan kembali pada saat persediaan bahan baku Tepung terigu, Gula, dan Mentega berada pada tingkat masing-masing sebesar 1.116,23 kg, 133,8 kg dan 44,63 Kg. ini berarti bahwa pada saat persediaan bahan baku benar-benar habis, pesanan bahan baku yang telah dipesan 2 hari (*lead time*) sebelumnya sudah tiba di gudang.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan pada Pabrik Roti Bobby Palembang, maka penulis dapat mengambil simpulan dan saran sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan perhitungan, metode *Economic Order Quantity (EOQ)* lebih efisien karena dengan metode EOQ Pabrik Roti Bobby dapat melakukan pembelian bahan baku yang optimal sebanyak 6.162,6 kg Tepung terigu, 717,2 kg Gula, 248 Kg Mentega, dibandingkan dengan Metode Konvensional dengan jumlah pembelian bahan baku sebanyak 3.320 kg Tepung terigu, 398,4 kg Gula dan 132,8 kg Mentega.
- 2) Berdasarkan perhitungan metode konvensional total biaya persediaan yang dikeluarkan Rp. 1.363.471,- untuk Tepung terigu, Rp. 1.378.906,- untuk gula, dan Rp. 1.330.791,4 untuk mentega. Sedangkan berdasarkan perhitungan Metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, maka didapatkan jumlah Total biaya persediaan yang lebih minimal yaitu Rp. 962.974,4 untuk Tepung terigu, Rp. 974.872,65 untuk gula, dan Rp. 939.586,6 untuk mentega.
- 3) Berdasarkan analisis metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, perusahaan akan mengadakan persediaan pengaman untuk mencegah terjadi nya kehabisan stok bahan baku sebesar 797,01 Kg Tepung terigu, 95,5 Kg Gula, dan 31,87 Kg Mentega. Perusahaan harus melakukan pemesanan kembali pada saat persediaan bahan baku Tepung terigu, Gula, dan Mentega berada pada tingkat masing-masing sebesar 1.116,23 kg, 133,8 kg dan 44,63 kg.
- 4) Pabrik Roti Bobby hendaknya mempertimbangkan penggunaan metode *Economic Order Quantity (EOQ)* dalam kebijakan pengadaan bahan baku karena dengan metode *Economic Order Quantity (EOQ)* Pabrik Roti Bobby dapat melakukan pembelian bahan baku yang optimal dengan total biaya persediaan yang lebih rendah dibandingkan dengan metode Konvensional.

- 5) Pabrik Roti Bobby perlu mengadakan persediaan pengaman (*safety stock*) untuk mencegah kekurangan bahan baku pada saat proses produksi sedang berlangsung dan menentukan waktu dan jadwal yang tepat untuk melakukan pemesanan kembali (*re order point*) bahan baku.
- 6) Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode *Economic Order Quantity (EOQ)* dengan penelitian yang lebih intensif dengan memperhatikan kondisi lapangan pada perusahaan, kondisi bahan baku, serta kelemahan pada metode *Economic Order Quantity (EOQ)*, sehingga nantinya dapat diketahui bahwa apakah metode *Economic Order Quantity (EOQ)* ini benar-benar dapat memberikan penghematan bagi perusahaan.

## 6. REFERENSI

- [1] Fitriani. 2013. Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku di PT. Eastren Pearl Flour Mills Makassar.  
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/8394/Skripsi%20lengkap-feb-manajemen-FITRIANI.pdf?sequence=1>. Diakses Tanggal 10 November 2015.
- [2] Heizer, Jay dan Render Barry. 2005. *Manajemen Operasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- [3] Maisyaroh, Siti. 2014. Analisis Efisiensi Biaya Persediaan Menggunakan Metode Economic Order Quantity (EOQ) Di Depot Delapan Saudara Sejahtera (DSS) Palembang. Skripsi. Universitas Bina Darma Palembang.
- [4] Santria, Eka Faizal. 2010. Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Dengan Metode Economic Order Quantity (EOQ) Pada Perusahaan Handuk Di Klaten.  
<http://core.ac.uk/download/pdf/16507660.pdf>. Diakses Tanggal 10 November 2015.
- [5] Tjokro, Hanjoyo Tirtoyo. 2011. Analisis Persediaan Bahan Baku Dengan Metode EOQ Pada Perusahaan CV. Surya Jaya Lestari.  
<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/3239>. Diakses Tanggal 10 November 2015.
- [6] Wahyudi, Rudi. 2015. Analisis Pengendalian Persediaan Barang Berdasarkan Metode EOQ di Toko Era Bau Samarinda. <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/03/E-journal%20PDF%20%2803-04-15-03-58-13%29.pdf>. Diakses Tanggal 12 Januari 2016.

## PENGARUH TUNJANGAN KESEHATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WS2JB

Ryan Prasetya<sup>1)</sup>, Emi Suwarni<sup>2)</sup>, Irwan Sapta Yuda<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ekonomi, Universitas Bina Darma

<sup>1</sup>email: [ryanprasetya197@gmail.com](mailto:ryanprasetya197@gmail.com)

<sup>2</sup>email: [Emi.Suwarni@binadarma.ac.id](mailto:Emi.Suwarni@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>email: [irwan.saptayuda@binadarama.ac.id](mailto:irwan.saptayuda@binadarama.ac.id)

### *Abstract*

Ryan Prasetya (12.151.080) "THE EFFECT OF HEALTH AND ENVIRONMENTAL BENEFITS OF WORKING ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PT PLN (Persero) WS2JB Faculty of Economics, University of Bina Darma Palembang. Supervised by EMI and IRWAN. This study aims to determine whether there are medical benefits and work environment affect the performance of employees at PT PLN (Persero) WS2JB in this research were 35 respondents. The analytical tool used in this research is Multiple Linear Regression equation  $Y = 9.931 + 0.937 X_1 + 0.356 X_2$ . The equation can be concluded konstantantanya at 9.931 that medical benefits and work environment can affect the performance of employees amounted to 0.937 and 0.356 that is if the medical benefits and work environment increased 1% will be an increase on the performance karyawan at 0.937 and 0.356 on condition of assuming that other variables value is fixed, while according to the results of the correlation coefficient showed a value of 0.806 means that the variable medical benefits and work environment has a strong relationship to employee performance. Based on the results of the t test (partial) there is a positive and significant influence between Health Benefits (X1) the Employee Performance (Y) partially namely  $t_{count} 2.365 > t_{tabel} 1,697$ . Sedangkan Working Environment (X2) the Employee Performance (Y) with  $3.418 > t_{tabel}$  significant 1,697 with  $0.002 < 0.05$ , which means that  $H_0$  is rejected while the F test (simultaneous) values of  $F > F_{table}$  is  $29.772 > 2.512$  with significant  $0,000 < 0.05$  then the hypothesis is formulated that  $H_0$  is rejected. This shows that there is significant influence between Health Benefits (X1) and the Working Environment (X2) on the Performance (Y) simultaneously at PT PLN (Persero) WS2JB. As well as the R-square value of 0.650 means that these two variables have contributed 65.0% of the Employee Performance PT PLN (Persero) WS2JB.

**Keywords:** TUNJANGAN KESEHATAN, LINGKUNGAN KERJA, KINERJA.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu sumber daya bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktifitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan. Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2009:5) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan. Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Besarnya jaminan pemeliharaan kesehatan (tunjangan kesehatan) bagi pekerja di suatu perusahaan ditentukan dari keikutsertaan

perusahaan dalam program BPJS atau tidak. Apabila perusahaan mengikutsertakan karyawannya pada program BPJS, maka tunjangan kesehatan karyawan ditanggung oleh perusahaan BPJS sesuai dengan ketentuannya. Sebaliknya apabila perusahaan tidak mengikutsertakan karyawannya dalam program BPJS, maka tunjangan kesehatan karyawan, sesuai dengan kebijakan perusahaan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh kurang dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang seharusnya diperoleh karyawan bila diikuti sertakan dalam program BPJS. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafsirkan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Adapun pengertian lingkungan kerja, adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin, esok lebih dari hari ini. Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga produktivitas kerja yang maksimal dapat dicapai. Sesuai dengan teori bisnis, harus ada kesesuaian antar asumsi lingkungan yang akan dihadapi dengan visi dan misi yang diemban serta kemampuan utama yang dimiliki agar visi perusahaan dapat menjadi kenyataan yang tidak hanya sekedar mimpi yang belaka. Lingkungan dalam sebuah pekerjaan (*task environment*) mencakup elemen-elemen atau kelompok-kelompok yang tindakan maupun keinginannya mempengaruhi perusahaan secara langsung. Mereka yang mempunyai kepentingan adalah para pemegang saham, supplier, pesaing, pelanggan, kreditur, serikat pekerja, dan asosiasi dagang seperti kadin dan pemerintah, lingkungan kerja mencakup berbagai aspek penekan umum yang tidak secara langsung mempengaruhi aktivitas perusahaan dalam jangka waktu pendek, tetapi dapat mempengaruhi keputusan jangka panjang perusahaan sehingga hal ini dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap setiap perusahaan tentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang dapat berkembang dengan baik, pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi tiada henti misalnya yang dilakukan oleh sejumlah perusahaan di Indonesia, banyak perusahaan yang bangkrut karena gagal menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan atau lebih buruk lagi adalah kegagalan perubahan, tidak ada yang tepat kecuali perubahan tersebut. Perusahaan yang inovatif adalah mereka yang selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dihadapi. Adapun subjek yang akan diteliti adalah perusahaan besar pemasok listrik di Indonesia yaitu PT.PLN (persero) dan subjek yang saya teliti adalah PT.PLN (persero) WS2JB. Salah satu sistem tenaga listrik terdapat di provinsi Sumatera Selatan, Lampung dan Bengkulu. Sistem ini bertujuan untuk melayani kebutuhan listrik seluruh wilayah Sumatera bagian selatan dalam satu legalitas sistem sehingga keterbatasan pasokan listrik pada regional tertentu dapat teratasi melalui pengiriman daya tarik regional yang memiliki kelebihan daya. Konsep legalitas ini memperkuat sistem tenaga listrik tiap-tiap subsistem yang ada dibagian selatan pada khususnya. Pada suatu sistem tenaga listrik bisa mensuplai secara continue dalam satu tahun ke konsumen. Permasalahan yang paling mendasar pada penyaluran daya listrik adalah terletak pada mutu, kontinuitas yang paling mendasar pada penyaluran daya listrik pada pelanggan. Gangguan yang terjadi pada unit-unit pembangkit akan menyebabkan terganggunya persediaan tenaga listrik dengan segala akibatnya perusahaan listrik maupun konsumen. Tenaga listrik di salurkan kepada pelanggan tersebar berbagai tempat. Dalam PT. PLN (Persero) WS2JB permasalahan terdapat dalam pemberian kompensasi asuransi kesehatan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan karena pemberian yang dilakukan perusahaan sering terlambat dan terlalu banyak memiliki prosedur yang sangat rumit seperti pemberian surat sakit, surat rawat inap, struk pembayaran yang akan diganti, lalu



dibawa ke personalia. Perlu beberapa hari untuk mencairkan uang atau mendapat ganti rugi oleh perusahaan. Juga dalam lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan ruangan yang sudah lama atau gedung yang sudah kurang terurus, banyak perbedaan dari gedung wilayah dan area termasuk dalam ruangan kerja termasuk dengan meja yang terlalu sempit, kursi yang sudah lama, di dalam masih banyak meja kerja yang tidak terpakai dan ditumpuk di dalam ruang karyawan tersebut.

## 1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas peneliti mengambil masalah sebagai berikut :

Apakah terdapat pengaruh tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) WS2JB ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat menjadi lebih fokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian adalah. “ **Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) WS2JB** “

## 1.3 Ruang lingkup pembahasan

Penelitian dilakukan pada cara pemberian tunjangan kesehatan yang dilakukan oleh PT. PLN (persero) WS2JB Palembang dan juga lingkungan kerja yang terdapat pada ruangan yang ada pada Adm. Umum apakah kinerja karyawan terganggu akibat ruangan kerja buruk atau tidak.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1 Pengertian Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Saat ini sudah semakin banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karawanya dengan cara memberikan tunjangan kesehatan karyawan walau setiap perusahaan berbeda-beda dalam penerapannya. (Triton, 2005: 117-118)

### 2.2 Indikator Tunjangan Kesehatan

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian tunjangan kesehatan untuk karyawan. Suwanto (2011:236) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator tunjangan kesehatan secara pribadi, yaitu :

1. Jabatan atau kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam sesuatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat mempengaruhi bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan, maka perusahaan dalam memberikan tunjangan/insentif melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan tunjangan lebih besar atau lebih tinggi.

2. Prestasi kerja

Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar dari pada karyawan yang memiliki prestasi yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasinya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

### 3. Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

### 4. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan. Sebagai contoh, kebanyakan organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

## 2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Nitisennito (1996:21) dalam bukunya manajemen personalia “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”

## 3.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ahyani (2003:127) lingkungan kerja yang baik dan memenuhi syarat adalah lingkungan atau kondisi fisik tempat kerja (physical working environment) yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja adalah :

### 1. Tata ruang kerja yang tepat

Pada saat perencanaan (*layout*), perencanaan tata ruang kerja harus diperhatikan dengan penataan ruang kerja yang baik, karyawan tidak akan terganggu gerakannya saat melaksanakan tugas. Yang perlu diperhatikan dalam tata ruang kerja adalah :

- Cukup ruang kerja
- Cukup jalan keluar masuk

### 2. Cahaya dalam ruangan yang tepat

Cahaya dalam ruang yang tidak terbatas pada cahaya lampu saja, melainkan cahaya matahari. Diperlukan cahaya yang terang pada saat bekerja tapi tidak sampai menyilaukan mata. Perusahaan perlu memperhatikan kuat dan lemahnya cahaya yang dihasilkan.

### 3. Sumber dan kelembapan udara

Ruang kerja yang dibutuhkan sirkulasi yang baik terutama yang padat, sirkulasi yang kurang baik akan menimbulkan rasa pengab dan menyebabkan mudah lelah pada karyawan, untuk mendapatkan ruang kerja yang mempunyai pertukaran udara yang baik dapat dilakukan dengan memasang ventilasi. Perlu pula diperhatikan perbandingan antara luas ruangan dengan jumlah pekerja yang bekerja dalam ruangan tersebut, jika memang dirasa perlu dipasang AC sehingga dapat menciptakan rasa sejuk dan nyaman.

### 4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

Suar yang timbul saat melakukan pekerjaan dapat mengganggu konsentrasi kerja. Kebisingan yang ditimbulkan oleh peralatan atau perlengkapan kerja akan mengganggu karyawan lain.

#### 5. Keamanan

Yang dimaksud keamanan disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini keamanan terhadap pribadi karyawan.

### 3.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Hasibuan dalam Hetami ( 2008: 70 ) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sedangkan menurut As'ad dalam Hetami ( 2008: 70 ) kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam waktu tertentu.

### 3.6 Indikator-indikator Kinerja

Didalam dunia kerja terdapat banyak cara pengukuran kinerja yang dilakukan oleh perusahaan secara individu ada enam indikator, menurut (Robbins, 2006:206) :

1. Kualitas : kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas : merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan waktu : merupakan tingkata aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas : merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian : merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalani fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 4 METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.PLN (PERSERO)WS2JB yang beralamat Jln.Kaptan A.Rivai No.37 Palembang 30129

### 3.7 Sumber Data

#### 1. Data primer

data yang dikumpulkan sendiri langsung dari objek yang diteliti. Objek penelitian adalah PT.PLN (PERSERO)WS2JB.

#### 2. Data sekunder

Merupakan data yang bersifat mendukung data pokok yang diperoleh dari dokumen-dokumen,buku-buku dan tulisan ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 3.8 Metode Pengumpulan data

#### 3 Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia,proses kerja,gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono,2013:203).

#### 4 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuisisioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono,2013:199)

### 3.9 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi	Kompensasi Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Ada beberapa indikator yang biasa digunakan menurut Suwanto : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jabatan atau kedudukan kerja</li> <li>2. Prestasi kerja</li> <li>3. Pendidikan dan pengalaman</li> <li>4. Jenis dan sifat pekerjaan</li> </ol>
Lingkungan Kerja	lingkungan kerja menurut Sudarmayati (2001 :1) adalah keseluruhan alat pekasas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, baik sebagai seseorang maupun sebagai kelompok.	Beberapa indikator lingkungan kerja menurut Agus Ahyani (2003:127) : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tata ruang kerja yang tepat</li> <li>2. Cahaya dalam ruangan yang tepat</li> <li>3. Sumber dan kelembapan udara.</li> <li>4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja</li> <li>5. Keamanan</li> </ol>
Kinerja	Menurut Thomson (2002:78) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberap banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain kuantitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja kopratif.	Indikator kinerja menurut Robbins, (2006:206) : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketetapan waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>

### 3.10 Populasi Penelitian

Sugiyono (2013:115), mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada PT.PLN (PERSERO)WS2JB sebanyak 35 orang karyawan.

### 3.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus :

#### Keterangan :

$Y$  = Kinerja

$X_1$  = Tunjangan Kesehatan

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

### 3.7 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu dijelaskan variabel independen (Priyatno,2010:66). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

### 3.9 Uji Validitas

Sugiyono (2013:455), mengemukakan validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

### 3.9 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2013:456), mengemukakan reliabilitas merupakan berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif) suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda

### 3.10 Uji T

Priyatno (2010:68), mengemukakan uji T adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0$  :  $b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

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

### 3.11 Uji F

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

## 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Tunjangan Kesehatan)

Butir Pernyataan	R tabel	R hitung	Valid/tidak Valid
Item 1	0.30	<b>0,56</b>	Valid
Item 2	0.30	<b>0,37</b>	Valid
Item 3	0.30	<b>0,39</b>	Valid
Item 4	0.30	<b>0,34</b>	Valid
Item 5	0.30	<b>0,59</b>	Valid
Item 6	0.30	<b>0,34</b>	Valid
Item 7	0.30	<b>0,48</b>	Valid

#### Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Butir Pernyataan	R tabel	R hitung	Valid/tidak Valid
Item 1	0.30	<b>0.65</b>	Valid
Item 2	0.30	<b>0.61</b>	Valid
Item 3	0.30	<b>0.55</b>	Valid
Item 4	0.30	<b>0.4</b>	Valid
Item 5	0.30	<b>0.75</b>	Valid,
Item6	0.30	<b>0.36</b>	Valid
Item 7	0.30	<b>0.38</b>	Valid
Item 8	0.30	<b>0.56</b>	Valid
Item 9	0.30	<b>0.38</b>	Valid
Item 10	0.30	<b>0.36</b>	Valid
Item 11	0.30	<b>0.82</b>	Valid
Item 12	0.30	<b>0.56</b>	Valid
Item 13	0.30	<b>0.43</b>	Valid
Item 14	0.30	<b>0.44</b>	Valid
Item 15	0.30	<b>0.52</b>	Valid

#### Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Butir Pernyataan	R tabel	R hitung	Valid/ tidak valid
Item 1	0.30	<b>0.76</b>	Valid
Item 2	0.30	<b>0.57</b>	Valid
Item 3	0.30	<b>0.39</b>	Valid
Item 4	0.30	<b>0.66</b>	Valid
Item 5	0.30	<b>0.44</b>	Valid
Item 6	0.30	<b>0.32</b>	Valid
Item 7	0.30	<b>0.34</b>	Valid
Item 8	0.30	<b>0.61</b>	Valid
Item 9	0.30	<b>0.44</b>	Valid
Item 10	0.30	<b>0.44</b>	Valid

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Tabel reliabilitas

alpha	N of items
.636	9
.727	18
.730	13

#### 4.3 Uji Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows*, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	3.300	5.451		1.822	.078	1.171	21.034
x1	.937	.396	.355	2.365	.004	.130	1.745
x2	.356	.104	.513	3.418	.002	.144	.568

a. Dependent Variable: y

#### 4.4 Uji T

Untuk melihat pengaruh variabel bebas pelatihan dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan pengaruh individual tersebut dapat ditunjukkan dari nilai signifikan uji t. Jika nilai signifikan uji  $t < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	3.300	5.451		1.822	.078	1.171	21.034
x1	.937	.396	.355	2.365	.024	.130	1.745
x2	.356	.104	.513	3.418	.002	.144	.568

a. Dependent Variable: y

#### 4.5 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengalaman kerja.

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.967	2	263.483	29.772	.000 <sup>a</sup>
	Residual	283.205	32	8.850		
	Total	810.171	34			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

#### 4.6 Pembahasan

Pada tabel hasil uji validitas variabel  $X_1$  (tunjangan kesehatan) dilakukan dengan menggunakan SPSS 17,0 *For Windows* didapatkan 4 butir pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari  $R_{tabel} 0.30$ . Pada tabel hasil uji validitas variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) didapatkan 17 pernyataan kuesioner 13 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari  $R_{tabel} 0.30$  dan 4 pernyataan dinyatakan tidak valid. Sedangkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Y (kinerja) didapatkan 12 pernyataan kuesioner 10 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari  $R_{tabel} 0.30$  dan 2 pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji realibilitas dilakukan berdasarkan tabel uji realibilitas dinyatakan bahwa pernyataan variabel  $X_1, X_2$  dan variabel Y reliable setelah dihitung berulang-ulang dan didapatkan hasil yang sama dengan menggunakan SPSS 17,0 *For Windows*.

Berdasarkan hasil korelasi hubungan antara tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja didapatkan nilai 0,937 artinya kuat dan positif. Koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,629 atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel dependen yaitu sebesar 62,9% sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti iklim organisasi, insentif. Berdasarkan tabel *coefficients* dari perhitungan pengujian didapatkan bahwa Signifikansi  $> 0.05$ . dari tabel diatas didapatkan variabel tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja  $0,001 < 0,05$ , maka pengaruh tunjangan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $2,385 > 1,697$  maka berpengaruh secara signifikan. Dari tabel diatas didapatkan variabel lingkungan kerja  $0,002 < 0,05$ , maka pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $5,329 > 1,697$  maka berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan jumlah sample 35 responden pada perum PT. PLN (persero) WS2JB Palembang didapatkan hasil dengan menggunakan SPSS 17,0 *For Windows* bahwa ada pengaruh tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan tabel model summary angka R sebesar 0,806 ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif. Nilai R square 0,650 artinya tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 65% terhadap kinerja.

## 5. Kesimpulan

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) WS2JB Palembang.

Menarik kesimpulan sebagai berikut :

11. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini didapatkan hasil tunjangan kesehatan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah 0, kinerja (Y) nilainya 3,300. Koefisien regresi variabel diklat jika tunjangan kesehatan mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,010. Koefisien regresi variabel lingkungan



kerja maka artinya lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,084.

12. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa nilai r (koefisien korelasi) variabel tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja memiliki hubungan linier yang kuat dengan kinerja karyawan.
13. Berdasarkan analisis koefisien determinan pada penelitian tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja memberikan peranan terhadap kinerja serta memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
14. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis uji T didapatkan hasil tunjangan dengan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari tunjangan kesehatan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh secara signifikan dari lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
15. Dari pengujian hipotesis uji F (simultan) terdapat nilai signifikan tunjangan kesehatan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya tunjangan kesehatan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

## 5.2 Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh tunjangan kesehatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) WS2JB Palembang. Penulis memberikan saran sebagai berikut :

4. Untuk memperbaiki pemberian tunjangan kesehatan kepada karyawan besarnya dan cara pemberiannya, masi terdapat banyak masalah yang terjadi pada pemberian tunjangan kesehatan juga besarnya tunjangan kesehatan harus sesuai dengan posisi dan jabatan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan bekerja sama dengan asuransi kesehatan yang baik agar mudah digunakan oleh karyawan jumlah tunjangan yang diberikan juga harus disesuaikan dengan sakit yang di derita bukan berdasarkan pangkat kerja.
5. Untuk memperbaiki lingkungan kerja pada perusahaan sebaiknya perusahaan membuat sebuah gudang untuk menaruh barang lama yang tidak terpakai di dalam ruangan, seperti saat ini terlalu banyak meja lama berkas lama yang tidak terpakai yang membuat mata atau tempat bekerja sangat tidak enak karen wangi-wangian yang tidak sedap akibat kayu yang rapuh dan lembab serta di tambah dengan Ventilasi udara yang buruk karena tdaik adanya aliran keluarmasuknya udara.
6. Sebaiknya atasan perusahaan slalu mengevaluasi hasil kerja setiap hari agar dapat memperbaiki hasil kerja yang telah dilakukan Karyawan PT. PLN jika kerja karyawan di evaluasi dengan baik masalah sekecil apapun tidak akan berdampak besar pada perusahaan ke depannya.

## PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Sandi Asendra<sup>1</sup>, Emi Suwarni<sup>2</sup>, M. Amirudin Syarif<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ekonomi, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>Email: [sandi.asendra@yahoo.co.id](mailto:sandi.asendra@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>Email: [emi.suwarni@binadarma.ac.id](mailto:emi.suwarni@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>Email: [amirudinsyarif@binadarma.ac.id](mailto:amirudinsyarif@binadarma.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to determine how the influence of motivation and work experience on the productivity of employees. The questionnaire in this research is distributed to all Employees Statistics Agency of South Sumatra 66 people employees. Technical analysis used is Multiple Regression Liner, Test-F, Test-T, and correlation coefficient R. These results indicate there is an influence to the value of the linear regression multiple of  $Y = 13.758 + 0.509 X1 + 0.650 X2$ , meaning Motivation and work experience can affect employee productivity. Meanwhile, test-f has a value of F count larger than F table or  $63.942 > 2.75$ , which means Motivation and Work Experience significant effect on employee productivity. T test results showed motivation variable values obtained Sig. 0,004, this means the value of Sig.  $0.004 < 0.05$  (5%), thus it can be concluded that there is significant influence between motivation to work productivity of employees. Meanwhile, Variable Work Experience gained value Sig. 0,016, this means  $0,016 > 0.05$  (5%). It can be concluded that there is significant influence between the work experience of the employee productivity. And the correlation coefficient R of 0.819 shows that motivation and work experience have a relationship with a level of 0.819 or by description very strong relationship between the variables and this can be seen through the interpretation of the correlation coefficient is within his range from 0.8 to 1.000.*

**Keywords:** Motivation, Work Experience, Productivity.

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan mempunyai tugas menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas, lengkap, akurat, mutakhir, berkelanjutan, dan relevan bagi pengguna data. Data dan informasi statistik yang berkualitas merupakan rujukan bagi upaya perumusan kebijakan dalam menyusun perencanaan, melakukan pemantauan dan mengevaluasi program-program agar sarana-sarana yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan tepat, sehingga tujuan pembangunan, diantaranya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, dapat dicapai dengan efektif.

Permintaan data dan informasi statistik yang beragam, akurat, berkesinambungan dan tepat waktu terus meningkatkan sejalan dengan meningkatnya kegunaan informasi statistik. Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: **“Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan”**.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka pokok masalah yang dihadapi oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut ini.

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai?
2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai?

#### **Batasan Masalah**

Pengalaman kerja dibatasi tentang keahlian dan ketrampilan kerja pegawai selama bekerja. Sedang produktivitas, penulis membatasi tentang keterkaitan hasil kerja pegawai dengan suatu waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk.

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai.

## **2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi**

#### **Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada tujuan. Menurut Veitzal (2009:837) motivasi adalah merupakan daya pendorong dalam diri seseorang pegawai untuk melakukan sesuatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan.

#### **Teori Motivasi**

##### **A. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow (Maslow’s Need Hierarchy)**

Teori ini dipelopori oleh Abraham Maslow dalam Robbins (2006:214) Dalam teori ini dikemukakan bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow menyatakan dalam teori ini bahwa kebutuhan manusia itu tersusun dalam suatu hirarki dimana tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan realisasi diri.

#### **Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2011:146) tujuan motivasi antara lain

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- b. Meningkatkan produktivitas pegawai
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai

#### **Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2011:150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- a. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)
- b. Motivasi negative (*Insentif Negatif*)

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sustrisno (2009:124) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari Pegawai.

- Faktor Intern
  - a. Keinginan untuk dapat hidup
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki

- c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

## 2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

### Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:149) ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)
2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

### Proses Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:150) proses motivasi adalah

- a. Tujuan
- b. Mengetahui Kepentingan
- c. Komunikasi Efektif
- d. Integrasi Tujuan
- e. Fasilitas
- f. Team Work

### Model-Model Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:148) model-model motivasi itu ada tiga, yaitu;

- a. Model Tradisional
- b. Model Hubungan Manusia
- c. Model Sumber Daya Manusia

### Pengalaman Kerja

#### Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001 : 40).

#### Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

#### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak di buku Edy sutrisno (2009 : 103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

- a. Pelatihan  
kesalahan yang pernah dilakukan.
- b. Mental dan kemampuan fisik pegawai
- c. Hubungan antara atasan dan bawahan

### **Kerangka Berfikir**

Menurut Hasibuan (2011:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001 : 40).

### **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2009:84) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi), atau variabel mandiri (deskripsi).

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas (Y) kerja Badan pusat statistik provinsi Sumatera Selatan.

$H_1$  : Terdapat pengaruh antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas (Y) kerja Pegawai Badan pusat statistik provinsi Sumatera Selatan.

$H_{1x1}$  : Terdapat pengaruh antara Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas (Y) Badan pusat statistik provinsi Sumatera Selatan.

$H_{1x2}$  : Terdapat pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas (Y) kerja Pegawai Badan pusat statistik provinsi Sumatera Selatan.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan Jalan Kapten Anwar Sastro no.1694 Kel.Sungai Pangeran Palembang 30129.

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penulis menitik beratkan dan membatasi masalah tentang Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

### **Sumber Data**

Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Menurut Anwar Sanusi (2011:104) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain.

### **Metode Pengumpulan Data**

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

3. Data Primer
  4. Kuisisioner
  5. Observasi
4. Data Sekunder

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **Populasi Penelitian**

#### **Sampel**

Menurut Sugiono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Arikunto dalam Hendri (2010:41) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjek lebih dari 100, diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih tergantung setidaknya-tidaknya dari kemampuan penelitian dilihat dari segi waktu dan lamanya, sedikit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek karena hal ini menyangkut banyak atau sedikitnya data. Berdasarkan pendapat ahli tersebut penulis menentukan jumlah sampel sebesar 79 orang. Uji teknik

## Uji Validitas dan Reabilitas

### Uji Validitas

Adalah mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

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

### Uji Reabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable.

### Teknik Analisis Data

Teknik yang di gunakan dalam penelitian ini adalah

1. Regresi Linear Berganda adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di manipulasi (Sugiyono 2010 : 277 ). Regresi linear berganda di gunakan untuk mengetahui dan menganalisa Motivasi ( $X_1$ ) Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Produktivitas kerja ( $Y$ ). di gunakan analisis berganda dengan rumus:

regresi motivasi

$$\begin{aligned} b_2 &= \text{Standar koefisien regresi pengalaman kerja} \\ x_1 &= \text{Motivasi} \\ x_2 &= \text{Pengalaman Kerja} \\ e &= \text{Error Terms} \end{aligned}$$

2. Analisis Koefisien adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2010 : 248).
3. Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkn.

### 4. Uji T

Uji t test menurut priyatno (2010 : 68) adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel independen terhadap dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0$  :  $b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a$  :  $b_1 \neq 0$ , berarti ada pengaruh secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Uji t ini di lakukan dengan cara membandingkan antara 1 hitung dengan t tabel

- Bila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  gagal di tolak,  $H_a$  gagal diterima.
- Bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  gagal diterima.

Ho gagal di terima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan penerimaan  $H_a$  mempunyai arti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

### 5. Uji F

Uji F merupakan pengujian regresi secara bersama-sama dari variabel-variabel independen (Priyatno, 2010 : 67) uji hipotesis serentak ini membandingkan antara nilai F dihitng dengan nilai F tabel pada tingkat keyakinan tertentu.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

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

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

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

- Bila F dihitung  $< F$  tabel maka Ho gagal ditolak dan Ha gagal diterima, ini berarti semua variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
- Bila F dihitung  $> F$  tabel maka Ho ditolak dan Ha gagal di terima. Ini berarti semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas dan reliabilitas

###### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak (sahih) dan tidaknyapertanyaan. Kriteria keputusannya adalah dengan membandingkan nilai Corrected Item - Total Correlation dibandingkan dengan nilai r tabel dengantingkat 0,242. Jadi item yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,242 dianggap tidak valid. Berdasarkan hasilperhitungan dengan program SPSS dapat disajikan pengujian validitas.

###### Uji Reliabilitas

Alpha menunjukkan pada angka sebesar 0,824, ini menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* lebih dari pada nilai r table yaitu sebesar 0,824  $> 0,242$  atau juga dapat dijelaskan berdasarkan table interpretasi korelasi angka 0,824 menunjukkan bahwa alat instrument yang dipakai dalam penelitian ini baik dan reliabel.

##### Analisis Pengujian

###### Analisis Regresi Linier Berganda

nilai Koefisien Regresi pada Motivasi (X1) yaitu 0,509 dan Pengalaman Kerja (X2) yaitu 0,650, sedangkan Konstantanya sebesar 13,758 maka dari hasil tersebut dapat di bentuk rumus persamaan untuk Regresi Sederhana sebagai berikut

- Konstanta sebesar 13,758 menunjukkan bahwa jika Motivasi dan Pengalaman Kerja konstan atau  $X = 0$ , maka Produktivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 13,758.
- Koefisien variabel X1 (Motivasi) 0,509 artinya jika Motivasi meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai akan sebesar 50,9% dengan syarat asumsi bahwa variabel lain nilainya tetap.
- Koefisien variabel X2 (Pengalaman Kerja) 0,650 artinya jika Pengalaman Kerja meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai akan sebesar 65,0% dengan syarat asumsi bahwa variabel lain nilainya tetap.

###### Analisis Koefisien Korelasi

R sebesar 0,819. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi R sebesar 0,819 ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) mempunyai hubungan dengan taraf 0,819 atau dengan keterangan hubungan yang sangat kuat antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui interpretasi koefisien korelasi yang range nya berada dalam 0,8 – 1,000.

###### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 20 maka diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,670. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 67,00 %

Motivasi dan Pengalaman Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya ( $100\% - 67,00\% = 33,00\%$ ) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis

#### Uji T (parsial)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program SPSS 20 dapat dijelaskan ialah sebagai berikut :  
Bahwa variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai Sig. 0,004, dimana nilai Sig.  $0,004 < 0,05$  (5%), dengan demikian  $H_0$  ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Produktivitas sehingga di uji tersebut dapat dikatakan bahwa :

*“Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan”.*

Bahwa Variabel Pengalaman Kerja (X2) diperoleh nilai Sig. 0,016, dimana nilai sig.  $0,016 < 0,05$  (5%). Dengan demikian  $H_0$  ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas sehingga di uji tersebut dapat dikatakan bahwa :

*“Ada Pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Prouktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan”.*

#### Uji F (Simultan)

Dapat dilihat nilai F hitung yaitu 63.942. Sedangkan nilai F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F dengan derajat bebas (df) Residual (sisa) yaitu 63 sebagai df penyebut dan df Regression (perlakuan) yaitu 2 sebagai df pembilang dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh nilai F tabel yaitu 2,75. Karena F hitung lebih besar dari F tabel atau  $63.942 > 2,75$  maka  $H_0$  ditolak. Dan taraf nyata  $\alpha$  (0.05) > Sig (0.000) maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi berganda Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai yang secara sistematis dinyatakan dengan statistik.

Dari hasil regresi berganda, diperoleh nilai Koefisien Regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,509 dan Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,650 sedangkan konstantanya sebesar 13,758. Dengan rumus persamaan  $Y = 13,758 + 0,509X_1 + 0,650X_2$ . Artinya Motivasi dan Pengalaman Dari hasil pengujian dapat dilihat nilai F hitung yaitu 63.942. Sedangkan nilai F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F dengan derajat bebas (df) Residual (sisa) yaitu 63 sebagai df penyebut dan df Regression (perlakuan) yaitu 2 sebagai df pembilang dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh nilai F tabel yaitu 2,75. Karena F hitung lebih besar dari F tabel atau  $63.942 > 2,75$  maka  $H_0$  ditolak. Dan taraf nyata  $\alpha$  (0.05) > Sig (0.000) maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, dapat dilihat bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas sehingga dengan kata lain  $H_0$  diterima yang mengatakan bahwa *“Ada Pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan”.*



## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X2, Total_X1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Total\_Y  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.670	.659	3.417

- a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1  
 b. Dependent Variable: Total\_Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1493.351	2	746.675	63.942	.000 <sup>b</sup>
	Residual	735.680	63	11.677		
	Total	2229.030	65			

- a. Dependent Variable: Total\_Y  
 b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.758	2.648		5.195	.000
	Total_X1	.509	.168	.464	3.032	.004
	Total_X2	.650	.262	.380	2.484	.016

- a. Dependent Variable: Total\_Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.66	50.63	41.88	4.793	66
Residual	-5.421	9.528	.000	3.364	66
Std. Predicted Value	-1.923	1.827	.000	1.000	66
Std. Residual	-1.586	2.788	.000	.984	66

- a. Dependent Variable: Total\_Y

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Hasil pengujian nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau  $63.942 > 2,75$  maka  $H_0$  ditolak. Dan taraf nyata  $\alpha$  (0.05)  $> \text{Sig}$  (0.000) maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y).
2. Hasil regresi berganda  $Y = 13,758 + 0,509 X_1 + 0,650 X_2$ , artinya Motivasi dan Pengalaman Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai.

Konstanta sebesar 13,758 menunjukkan bahwa jika Motivasi dan Pengalaman Kerja konstan atau  $X = 0$ , maka Produktivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 13,758. Koefisien variabel  $X_1$  (Motivasi) 0,509 artinya jika Motivasi meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai akan sebesar 50,9% dengan syarat asumsi bahwa variabel lain nilainya tetap. Koefisien variabel  $X_2$  (Pengalaman Kerja) 0,650 artinya jika Pengalaman Kerja meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai akan sebesar 65,0% dengan syarat asumsi bahwa variabel lain nilainya tetap.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Diharapkan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan lebih memperhatikan lingkungan kerja, kebersihan dan kerapian ruang kerja agar Pegawai dapat berkerja lebih maksimal. Serta memberikan arahan jika Pegawai yang tidak mengerti tentang tugas yang diberikan
2. Diharapkan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan dapat memberikan kesempatan Pegawai agar dapat lebih termotivasi dan memberikan pengalaman kerja bagi pegawai-pegawai muda.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan indikatorlainyang juga relevan, sehingga hasil yang diharapkan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya yang diharapkan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan dan Pegawainya.

## 6. REFERENSI

- [1] Ali andri ,Deki. 2012. "*Pengaruh Motivasi Terhadap Persentasi Kerja Karyawan*", Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Palembang.
- [2] Etnik.Mokamula."*Pengertian Pengalaman Kerja*". Di akses tanggal 18 november 2014. <http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-pengalaman-kerja.html>
- [3] Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta
- [4] Handoko, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6] Manullang, M. Manullang Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPF.
- [7] Rivai, Veithzal, M.B.A.2009.*MSDM untuk Perusahaan ( Dari Teori Ke Praktik)*. Edisi satu.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [8] Siagian. Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [9] Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Supramono dan Sugiarto, 2003. *Statistika*. Andi Offset, Yogyakarta.
- [11] Sutrisno,Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- [12] Siswanto.2011. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Aksara
- [13] Syukur, 2001. "*Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*", Semarang : Medya Wiyata.
- [14] Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: ANDI
- [15] Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.

## ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN PRESTASI KERJA PADA PT. DUTA YUZAKA PERMAI PALEMBANG

Sari Afrianti<sup>1</sup>. Andrian noviardy<sup>2</sup>.

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomidan Bisnis UniversitasBinaDarma Palembang

[sariafriati10@gmail.com](mailto:sariafriati10@gmail.com)<sup>1</sup>

[andrian.noviardy@binadarma.ac.id](mailto:andrian.noviardy@binadarma.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*The style of leadership is the ability of someone the leader in directing, influencing, encouraging and controlling one's subordinates to be able to do something on his consciouness and voluntary work in achieving a certain goal. Formulation of the problem in this research is how the leadership style and work performance of employees at PT Duta YuzakaPermai Palembang? The purpose of this research is to know how leadership style and work performance of employees at PT Duta YuzakaPermai Palembang in 2016. This study used a qualitative method where researchers only interviewed five respondents who have important positions in PT Duta YuzakaPermai Palembang. In this study of five respondents who are interviewed have in getting the results that the leadership style adopted by the leaders of PT Duta yuzaka is the leadership style democratic and familial and work performance of employees of PT Duta Yuzaka very good and quite boast for PT Duta Yuzaka since applied his leadership style is democratic and kinship.*

**Keywords:** Leadership Style and Job Performance

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 LatarBelakangMasalah

Gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pimpinan PT Duta Yuzaka Permai Palembang ialah gaya kepemimpinan Demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang yang luas kepada para bawahan. Misalkan setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Duta Yuzaka Permai dapat memberikan motivasi yang cukup besar bagi karyawannya. Namun masih ada sebagian karyawan yang merasa kurang puas dengan sikap dan gaya yang di terapkan oleh pimpinan PT Duta Yuzaka Permai, seperti sikap yang agak dingin dan terkesan angkuh pada sebagian karyawan, dan pimpinan perusahaan tersebut sering datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan.

### 1.2. PerumusanMasalah

Adapunmasalahyang akan di bahas pada PT Duta Yuzaka Permai adalah:  
bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Duta Yuzaka Permai?

### 1.3. TujuanPenelitian

Tujuandari penelitianiniadalah : Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Duta Yuzaka Permai?

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1 Pengertian Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkahlaku atau kepribadian. Adad Danuarta (2014:9).Menurut

Kartini, Kartono (2009:34) menyatakan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

### 2.1.1 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut, Kartono (2009:34), ia mengemukakan ada beberapa indikator – indikator gaya kepemimpinan, indikator – indikator tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri – ciri didalamnya.

#### 2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peran utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

#### 3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin tempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskriptif ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

#### 4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

### 2.1.2 Jenis Gaya kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki , maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya.

Menurut Tohardi dikutip oleh Edy Sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa jenis gaya kepemimpinan yaitu:

#### 1. Gaya Persuasive

Yaitu gaya kepemimpinan yang menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

#### 2. Gaya Represif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan – tekanan, ancaman – ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

#### 3. Gaya kepemimpinan Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

#### 4. Gaya inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha – usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

#### 5. Gaya Investigasi

Yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan – kesalahan.

6. Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara – acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

7. Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide – idenya, program – program dan kebijakan – kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan – bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau.

8. Gaya Naratif

Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

9. Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

10. Gaya Restrogresif

Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya restrograsif sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang bodoh dan sebagainya.

## 2.2. Pengertian Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Byars dan Rue dalam Sutrisno (2010:150) mengartikan prestasi adalah sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas – tugas yang mencakup pada pekerjaan.

Mangkunegara dalam Danuarta (2009:67) menjelaskan Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### 2.2.1 Indikator Prestasi kerja.

Anwar Prabu Mangkunegara(2009) dalam Adad Danuarta (2009:67)menjelaskan bahwa indikator dari Prestasi kerja adalah:

1. Kualitas

Mutu atau hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang di tetapkan. Biasanya di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, Kebersihan hasil kerja.

2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat peerjaan dapat di selesaikan.

3. Pelaksanaan Tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktifitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung Jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Pada tabel ini akan menampilkan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel penelitian ini.

1. Hasil penelitian dari RM. Bambang S (skripsi 2014) Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Pendekatan ini dimaksudkan untuk mengkaji permasalahan anda memperoleh jawaban yang bermakna dan mendalam tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru pada SMP Negeri 8 Banda Aceh.

Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan beberapa pertimbangan sebagai berikut: pertama; peneliti bermaksud ingin mengembangkan konsep pemikiran dari pemahaman yang terkandung dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru pada SMP Negeri 8 Banda Aceh, yaitu dengan cara mengamati secara cermat gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan sensitive terhadap subjek yang diteliti serta mendeskripsikannya secara induktif. Kedua; peneliti bermaksud untuk menganalisis dan menafsirkan fakta, gejala, dan peristiwa yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru, dalam konteks ruang dan waktu serta situasi yang dialami.

2. Hasil penelitian dari Bambang S (2010) Penelitian ini menggambarkan hasil penelitian berkenaan dengan gaya kepemimpinan Lurah Batu IX yang bertujuan untuk melihat tipe gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Lurah Batu IX. Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian deskriptif yang kemudian dianalisa menggunakan teknik analisa kualitatif. Oleh karena itu, sesuai dengan ruang lingkup permasalahan maka dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai Kelurahan Batu IX dan keseluruhan populasi tersebut merupakan sampel penelitian yang dilakukan secara sensus dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relative sedikit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lurah Batu IX cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil analisa terhadap gaya kepemimpinan lurah Batu IX yang dilakukan berdasarkan data-data dan informasi yang didapat selama penelitian. Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, penulis mengajukan saran-saran di mana Lurah Batu IX hendaknya lebih aktif dalam memberikan pengarahan, bimbingan, diskusi, membangun suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja serta menumbuhkan rasa toleransi agar apa yang menjadi tujuan bersama dapat dicapai dengan hasil yang diinginkan.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada dan pembahasannya lebih terarah maka penulis membatasi materi pembahasan hanya pada Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Duta Yuzaka Permai Palembang, tahun 2015.

### 3.2 Indikator Penelitian

### 3.1 Tabel Variabel Indikator

Variabel	Definisi	Indikator
<b>Gaya kepemimpinan</b>	Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkahlaku atau kepribadian. Danuarta (2014:9)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sifat</li> <li>2. Kebiasaan</li> <li>3. Tempramen</li> <li>4. Watak</li> </ol>
<b>Prestasi kerja</b>	Byars dan Rue dalam Sutrisno (2010:150) mengartikan prestasi adalah sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas – tugas yang mencakup pada pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan Tugas</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> </ol>

Sumber:Kartono (Dan Mangkunegara dalam Danuarta 2009:67)

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini diperlukan data yang cukup, agar dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan yaitu :

#### 1. Data Primer

Yaitu data yang diambil secara langsung oleh peneliti dari objek yang di teliti, adapun metode yang di gunakan untuk mengumpulkan data tersebut yaitu:

- J. Observasi
- K. Wawancara
- L. Studi Kepustakaan

#### 3. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang sudah diolah atau di susun sedemikian rupa oleh pihak lain, yang berupa data atau dokumen, artikel maupun kerangka ilmiah yang dapat mendukung penelitian ini.

### 3.4 Metode Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian skripsi ini adalah:

- **Analisis Kualitatif**

Menurut Sugiyono (2010 : ) deskriptif adalah data yang berbentuk kata, kalimat dan gambar. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berfikir induktif. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat dalam situasi dan setting fenomenanya yang diteliti. Peneliti diharapkan selalu memusatkan perhatian pada kenyataan atau kejadian dalam konteks yang diteliti. Setaip kejadian merupakan suatu yang unik dn berbeda dengan yang yang lain karena ada perbedaan konteks.

Tugas peneliti adalah mengumpulkan data dan menyajikannya sedemikian rupa sehingga para informan dibiarkan bicara sendiri. Tujuannya adalah untuk membuat laporan apa adanya dengan sedikit atau tanpa interpretasi atau campur tangan atas kata – kata lisan informan dan dengan



sedikit atau tanpa penafsiran atas pengamatan yang dilakukan oleh para peneliti sendiri. Dan peneliti hanya mengambil sebagian jabatan terpenting saja sebagai responden untuk di wawancara.

### 3.5 Mekanisme Penelitian

Tahap – tahap dalam pelaksanaan penelitian ini memberikan gambaran tentang keseluruhan tentang perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

#### 1. Tahap perencanaan

Dalam tahapan ini peneliti telah merencanakan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terhadap Gaya Kepemimpinan dan Prestasi kerja karyawan pada PT Duta Yuzaka Permai Palembang.

#### 2. Tahap pelaksanaan

Dalam tahapan ini, ada empat langkah yang akan dilakukan oleh peneliti :

- Pengumpulan Data

Dimana peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti buku yang memuat berbagai ragam kajian teori yang sangat di butuhkan oleh peneliti dan data yang telah di berikan oleh perusahaan kepada peneliti.

- Pengolahan Data

Disini peneliti mengelola data dengan cara mengumpulkan informasi dari berbagai referensi dari buku, data perusahaan yang telah diteliti dan kajian teori dari data yang di kumpulkan, agar dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan penelitian selanjutnya.

- Analisis Data

Peneliti mengelola data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat – sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah – masalah yang berkaitan dengan penelitian.

- Penafsiran hasil analisis

Penafsiran hasil analisis ini bertujuan untuk menarik kesimpulan dari penelitian yang telah di laksanakan. Penarikan kesimpulan ini dilakukan dengan cara membandingkan hipotesis yang telah dirumuskan dengan hasil analisis yang didapat.

#### 3. Tahap evaluasi

Tahap evaluasi adalah tingkatan suatu proses untuk menyediakan informasi Tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah di capai.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Analisis Gaya kepemimpinan Manager PT. Duta Yuzaka Permai

#### 4.1.1 Analisis Sifat

Pada penelitian ini informan berjumlah 5 (lima) orang yaitu kepala bagian operasional dengan pengalaman bekerja 3 tahun, kepala bagian spv. Kreatif dengan pengalaman bekerja 5 tahun, kepala bagian spv. *Printing* dengan pengalaman bekerja 5 tahun, kepala bagian *chief workshop* dengan pengalaman bekerja 6 tahun, kepala bagian operasional kw dengan pengalaman bekerja 2 tahun. Hasil analisa pembahasan penelitip ada informan yaitu:

”Jika di lihat dari pertama saya bekerja di sini sampai sekarang, menurut saya gaya kepemimpinan yang di terapkan di PT Duta Yuzaka itu cukup baik dan memberikan motivasi bagi karyawan disini, karena gaya kepemimpinan disini bersifat demokratis (kekeluargaan)” (Kepala bagian Operasional).”

Dari *interview* di atas dapat disimpulkan bahwa sifat pemimpin PT Duta Yuzaka bersifat demokratis dan sangat memperhatikan kenyamanan bagi karyawan karena dari beberapa hasil *interview* yang peneliti lakukan terdapat penjelasan yang mengatakan sifat pemimpin PT Duta

Yuzaka cukup baik dan sangat memotivasi para karyawan sehingga dapat meningkatnya prestasi kerja yang di harapkan.

#### 4.1.2. Analisis Kebiasaan

“Melihat dari cara dan tingkah laku, pimpinan PT Duta Yuzaka itu belum pernah menunjukkan kebiasaan yang buruk, tapi biasanya kebiasaan itu memang menjadi peran utama dalam gaya kepemimpinan, karena jika pimpinan itu memimpin dengan cara dan tingkah laku yang tidak baik pastilah karyawan merasa tidak nyaman dengan hal itu.”(KepalaBagian SPV *Printing*)”

Kebiasaan memegang peran utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik. Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kebiasaan yang di tunjukan pimpinan PT Duta Yuzaka tidak mengganggu hasil kerja karyawan, karena pimpinan PT Duta Yuzaka tidak pernah menunjukkan kebiasaan – kebiasaan yang sering dilakukannya apalagi kebiasaan buruk yang dapat membuat karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja.

#### 4.1.3 AnalisisTempramen

“Pada gaya kepemimpinan tempramen sejauh ini belum ada kata tidak nyaman, karena sejauh ini saya rasa aman – aman saja. Pimpinan PT Duta Yuzaka tidak terlalu membuat stress karyawan.”(Kepala Bagian Operasional KW)

Hasil analisis berdasarkan tempramen tidak terdapat pada sifat pemimpin PT Duta Yuzaka karena dilihat dari hasil wawancara di ketahui bahwa gaya kepemimpinannya mempunyai kebiasaan yang baik. Dan karyawan sudah merasa kenyamanan selama bekerja di PT Duta Yuzaka seperti, tidak terganggu dengan gaya yang di terapkan oleh pimpinan PT Duta Yuzaka.

#### 4.1.4 AnalisisWatak

“Kalau sejauh ini saya melihat watak seorang pimpinan PT Duta Yuzaka baik, dan saya pun merasa tidak terlalu terbebani terhadap pekerjaan yang diberikan.”(Kepala Bagian Operasional)”

Dari hasil wawancara diatas berdasarkan Analisis watak, dapat diambil kesimpulan bahwa watak kepemimpinan di perusahaan ini sudah baik.

### 4.2. Analisis Prestasi Kerja karyawan PT Duta Yuzaka Permai

#### 4.2.1. AnalisisKualitas

“Sejauh ini mereka cukup teliti dalam melakukan pekerjaan dan sangat terampil berkreasi dalam bekerja.”(Kepala Bagian Operasional)”

Pada PT Duta Yuzaka tidak ada pembedaan siapa yang bagus dan siapa yang tidak bagus, sebelumnya PT Duta Yuzaka sudah melakukan tahap seleksi antara karyawan, di bidang manakah mereka itu mempunyai potensi dan mampu bekerja sesuai keinginan perusahaan.

#### 4.2.2. AnalisisKuantitas

“sejauh ini penyelesaian target dapat diselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan sepeti tepat waktu dan sesuai pesanan.”

Dari wawancara di atas bahwa, kuantitas kerja selalu di perhatikan oleh pimpinan PT Duta Yuzaka. Karena jika sering terjadinya pemesanan dalam jumlah besar, para karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang di inginkan perusahaan dan *client*.

#### 4.2.3. Analisis Pelaksanaan tugas

“Dalam pembagian tugas pada PT Duta Yuzaka selalu menata uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan jabatan masing – masing, karena setiap jabatan yang diberikan kepada karyawan sudah di berikan tanggung jawab masing – masing untuk di laksanakan” (Kepala Bagian Operasional). pelaksanaan tugas yang di tugaskan telah karyawan PT Duta Yuzaka laksanakan dengan baik. Selain mampu bekerja dengan tim, dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu yang sesuai dengan yang di inginkan perusahaan.

#### 4.2.4 Analisis Tanggung Jawab

“Saya rasa saya sudah melaksanakan tanggung terhadap perusahaan dan pekerjaan. Walaupun belum sepenuhnya terlaksana.”(Kepala Bagian SPV Kreatif).”  
tanggung jawab atas pekerjaan pada PT Duta Yuzaka sudah di terapkan oleh karyawan PT Duta Yuzaka. Karena peneliti melihat setiap tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya dapat mereka laksanakan sesuai dengan apa yang telah di tetapkan oleh PT Duta Yuzaka.

### 5. KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Duta Yuzaka Permai Palembang adalah gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis dan kekeluargaan yaitu memberikan wewenang secara luas dalam menyelesaikan suatu masalah dan bekerja dengan tim, yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat mengembangkan bakat dan keahlian karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan PT Duta Yuzaka cukup baik, karena pimpinan selalu menerapkannya gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis, yang memberikan wewenang yang luas bagi karyawan, dan pimpinan selalu menerapkan sifat, kebiasaan dan watak yang baik selama memimpin dan tidak membuat karyawan merasa tertekan atas kebiasaan - kebiasaan yang di miliki pimpinan PT Duta Yuzaka Permai.

### 6. REFERENSI

- [1] Aurunnisa, Dema Latumare, *Pengaruh Prilaku Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Gunung Kidul*, Skripsi UIN Jogjakarta, 2003. diunduh pada tanggal Oktober 2015.
- [2] Barnadine R Wirjana, 2009. *Organisasi, kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- [3] Bambang S, Desyanti. *Prestasi-Kerja-pengertian-penilaian*. [http:// Jurnal SDM.blogspot.com/2009/07/ html](http://JurnalSDM.blogspot.com/2009/07/html). diunduh September 2015.
- [4] Danuarta. 2014. *Pengertian Gaya kepemimpinan*. [http://Elib.Unicom.ac.id\\_download.php?id=38678](http://Elib.Unicom.ac.id_download.php?id=38678) diakses Oktober 2015.
- [5] H.Swanto, Kartono. 2011. *jenis dan Macam-Macam Gaya Kepemimpinan, Pemimpin Demokratis, Otoriter dan Bebas Manajemen Sumber daya Manusia*. <http://Organisasi.Org>/diunduh Oktober 2015.
- [6] Kartono, Thoha. 2010. *Jenis Gaya Kepemimpinan*. [http://Elib.Unikom.ac.id /download.html](http://Elib.Unikom.ac.id/download.html)/diunduh. Oktober 2015.

- 
- [7] Pangabean.2002. *ManajemenvSumbervDaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [8] Siangian, Sondang P. 1995.*Sumber Daya Manajemen Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- [9] Sugiyono, 2010.*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung.Alfabeta.
- [10] Sutrisno, 2010. Jenis Gaya Kepemimpinan.Jakarta: BumiAksara.

## ANALISIS PENENTUAN HARGA POKOK PRODUKSI MENGUNAKAN METODE *ACTIVITY BASED COSTING*

Sumini <sup>1)</sup>, Heriyanto <sup>2)</sup>, Gagan Ganjar Resmi <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>Email : [suminibae@yahoo.com](mailto:suminibae@yahoo.com)

<sup>2</sup>Email : [heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>Email : [gagan@binadarma.ac.id](mailto:gagan@binadarma.ac.id)

### *Abstract*

*Analysis of the determination of the cost of production using activity based costing method to the CV. Multi Jaya Perkasa Palembang. CV. Multi Jaya Perkasa Palembang has applied the conventional method in the calculation of production costs. Cost of production is an important component for determining the selling price is calculated as efficient. This research aims to implement activity-based costing method in determining the cost of production, and in comparison with conventional methods applied by the company. The method used is descriptive quantitative through a case study approach. The analysis tool uses activity-based costing to add activities to the travel costs overhead costs. Results and discussion of the calculation of the cost of production using conventional methods applied by the company with Activity Based Costing there is a difference of two. The conclusion is a calculation using the conventional method of calculation experience undercosted or fees charged by the company is too low Activity Based Costing. This research is expected to CV. Multi Jaya Perkasa Palembang can consider implementing activity-based costing method is more efficient than the conventional method.*

**Keywords:** *Activity Based Costing, Cost of Production*

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia saat ini sangatlah pesat dan menyebabkan persaingan yang sangat ketat antar perusahaan, dimana perusahaan tidak menghadapi pesaing lokal tetapi juga pesaing internasional. Persaingan perusahaan di lingkungan bisnis menuntut perusahaan untuk mendasarkan kebutuhan konsumen. Untuk dapat unggul dalam persaingan, perusahaan harus mempunyai daya saing yang sangat tinggi dalam menciptakan produk yang berkualitas, harga yang terjangkau dan perusahaan harus terus menciptakan inovasi yang baru agar banyak diminati oleh masyarakat dan konsumen. Dengan berkembangnya zaman, banyak perusahaan-perusahaan di Palembang yang mendirikan usaha di bidang furniture interior karena meningkatnya permintaan.

CV. Jaya Multi Perkasa Palembang merupakan perusahaan baru yang didirikan pada tahun 2013 yang bergerak di bidang furniture interior. yang memproduksi furniture rumah tangga, seperti Rak TV & Meja Kerja dan Lemari Pakaian. Dari pengamatan penulis terjadi penjualan Rak TV & Meja Kerja dan Lemari Pakaian pada bulan Januari sampai bulan Oktober 2015 adalah sebagai berikut : penjualan Lemari Pakaian sebanyak 9 kali pemesanan dan penjualan Rak Tv & Meja Kerja paling banyak yaitu sebanyak 12 kali pemesanan. Disain interior yang baik akan memberikan kenyamanan dalam bekerja dan menambah nilai estetika yang lebih modern.

Pada usaha tersebut terdapat masalah yang berkaitan dengan manajemen keuangannya yaitu :

1. Dalam penentuan harga pokok produksinya perusahaan hanya menggunakan biaya bahan material dan upah.
2. Pada usaha ini belum ada pengelompokan biaya berdasarkan biaya produknya. Menurut Siregar dkk dalam buku Akuntansi Manajemen (2013:222) biaya produk dapat

diklasifikasikan menjadi tiga komponen yaitu biaya tenaga kerja langsung, biaya bahan baku dan biaya overhead pabrik.

3. Selama ini perusahaan hanya menggunakan metode konvensional. Berdasarkan teori Siregar dkk dalam buku *Akuntansi Manajemen* (2013:59) metode konvensional yaitu sistem akuntansi manajemen yang memfokuskan perhatian pada pengukuran output aktivitas berdasarkan volume produksi. Pada metode ini hanya membebankan biaya bahan baku dan upah sebagai penentuan harga produk tanpa membebankan *cost drive* (pemicu biaya) pada aktivitas produksi.

Untuk meningkatkan eksistensi perusahaan sehingga dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya, maka diperlukan adanya penentuan harga jual yang sesuai dengan mengarah kepada perhitungan harga pokok produksi.

Perhitungan harga pokok produksi berfungsi sebagai dasar untuk menentukan harga jual dan laba. Apabila suatu perusahaan tidak menentukan harga produksi maka perusahaan tersebut bisa saja merugi karena harga jual dari produk tersebut tidak efisien. Kesalahan dalam perhitungan harga pokok produksi dapat mengakibatkan penentuan harga jual pada suatu perusahaan menjadi tinggi atau terlalu rendah.

Dalam metode konvensional yang dilakukan oleh perusahaan hanya menggunakan biaya bahan material dan upah, penulis menawarkan kepada perusahaan untuk menggunakan metode *Activity Based Costing* dimana transaksilah yang menyebabkan biaya itu timbul. Berdasarkan teori Siregar, dkk dalam buku *Akuntansi Manajemen* (2013:240) *Activity based costing* merupakan metode penentuan biaya produk yang pembebanan biaya overhead berdasarkan pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam kaitannya dengan proses produksi. Aktivitas adalah suatu tindakan khusus dari suatu pekerjaan. Tujuan menggunakan *Activity-Based Costing* (ABC) adalah untuk mengurangi distorsi dalam perhitungan biaya produk yang sering dijumpai dalam sistem biaya berbasis unit. Manfaat *Activity Based Costing* (ABC) untuk pengukuran profitabilitas yang lebih baik, pembuat keputusan yang baik, perbaikan proses, estimasi biaya, penentuan biaya kapasitas tak terpakai dan merupakan alternatif lain terhadap metode konvensional atas biaya overhead pabrik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Penentuan Harga Pokok Produksi Menggunakan Metode Activity Based Costing Pada CV. Jaya Multi Perkasa Palembang*”.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1. Harga Pokok Produksi

Bagi perusahaan harga pokok produksi merupakan suatu informasi yang sangat penting karena harga pokok produksi dipakai dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan teori Raiborn dan Michael dalam Isnani dan Effendi (2014) harga pokok produksi (*cost of goods manufactured*) atau (CGM) adalah total produksi biaya barang-barang yang telah selesai dikerjakan dan ditransfer kedalam persediaan barang jadi selama sebuah periode.

Sedangkan menurut Horngren dalam Isnani dan Effendi (2014) harga pokok produksi adalah biaya yang dibeli untuk diproses sampai selesai, baik sebelum maupun selama periode berjalan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan harga pokok produksi adalah memperhitungkan unsur-unsur biaya kedalam harga pokok produksi dalam pembuatan suatu produk.

### 2.2. Tujuan Penentuan Harga Pokok Produksi

Penentuan harga pokok produksi bertujuan untuk mengetahui besarnya biaya yang dikorbankan dalam hubungannya dengan pengolahan bahan baku menjadi barang jadi yang siap untuk dipakai dan dijual. Penentuan harga pokok produksi sangat penting dalam suatu perusahaan, karena merupakan

salah satu elemen yang dapat digunakan sebagai pedoman dan sumber informasi bagi pimpinan untuk mengambil keputusan.

Akbar (2011) menyatakan bahwa tujuan penentuan harga pokok produksi yang lain adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar untuk menilai efisiensi perusahaan.
2. Sebagai dasar dalam penentuan kebijakan pimpinan perusahaan.
3. Sebagai dasar penilaian bagi penyusunan neraca menyangkut penilaian terhadap aktiva.
4. Sebagai dasar untuk menetapkan harga penawaran atau harga jual kepada konsumen.

### 2.3. Metode Konvensional

Berdasarkan teori Carter dalam Adinagoro, dkk (2013) perhitungan biaya produk konvensional (tradisional) menelusuri hanya biaya bahan baku langsung dan biaya tenaga kerja langsung ke setiap unit output.

Sedangkan dalam teori Siregar dkk dalam buku Akuntansi Manajemen (2013:59) metode konvensional yaitu sistem akuntansi manajemen yang memfokuskan perhatian pada pengukuran output aktivitas berdasarkan volume produksi.

Pada metode konvensional, biasanya seluruh biaya tidak langsung akan dikumpulkan dalam satu pengelompokan biaya (*Cost Pool*), kemudian seluruh total biaya tersebut dialokasikan dengan satu dasar pengalokasian (*cost allocation based*) kepada suatu objek biaya, pemilihan dasar pengalokasian biasanya berdasarkan hubungan sebab akibat yang paling mewakili sebagian besar biaya tidak langsung.

Jadi metode konvensional cenderung kurang akurat dalam membebankan biaya overhead ke dalam produk. Berdasarkan penentuan biaya produk konvensional, maka hanya biaya manufaktur saja yang dibebankan ke dalam produk. Pembebanan biaya produk ini menemui masalah pada saat akan membebankan biaya overhead karena komponen biaya overhead tidak secara langsung berhubungan dengan produk. Biaya konvensional hanya menggunakan pemicu pada aktivitas level unit untuk membebankan biaya ke produk.

### 2.4. Metode *Activity Based Costing*

Armanto dalam Adinagoro, dkk (2013) menyatakan *Activity Based Costing* adalah suatu proses identifikasi aktivitas yang menyebabkan biaya dan menentukan *cost driver* setiap produk dan jasa yang berbeda.

Berdasarkan teori Siregar, dkk dalam buku Akuntansi Manajemen (2013:240) *Activity based costing* merupakan metode penentuan biaya produk yang pembebanan biaya overhead berdasarkan pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam kaitannya dengan proses produksi.

Sedangkan dalam teori Hongren dalam Akbar (2011) *Activity Based Costing* sebagai suatu sistem pendekatan perhitungan biaya yang dilakukan berdasarkan aktivitas-aktivitas yang ada di perusahaan.

Dari definisi-definisi biaya di atas dapat disimpulkan bahwa *Activity Based Costing* merupakan aktivitas-aktivitas yang menyebabkan biaya dalam proses produksi.

### 2.5. Perbedaan Metode Konvensional dengan Metode *Activity Based Costing*

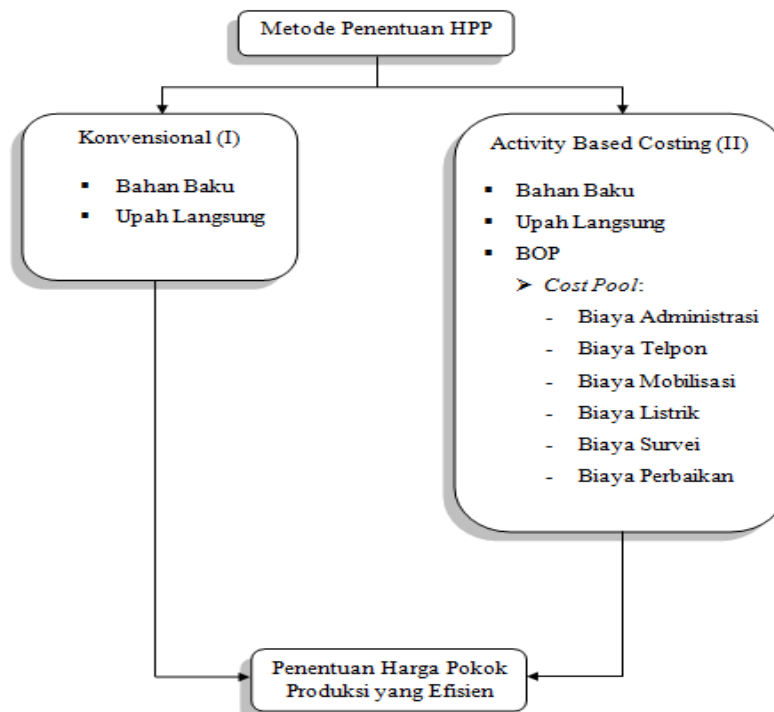
Carter dan Usri dalam Sadewo (2013) menyatakan, terdapat perbedaan mendasar antara metode konvensional dengan metode *activity based costing* yaitu sebagai berikut :

1. *Activity based costing* menggunakan *cost drive* yang lebih banyak di bandingkan metode konvensional yang hanya menggunakan satu atau dua *cost drive* berdasarkan unit, sehingga

*activity based costing* mempunyai tingkat ketelitian lebih tinggi dalam penentuan harga pokok produk bila dibandingkan dengan metode konvensional.

2. *Activity based costing* menggunakan aktivitas-aktivitas sebagai pemacu untuk menentukan berapa besar *overhead* pabrik yang akan dialokasikan pada suatu produk tertentu. Metode konvensional mengalokasikan biaya *overhead* berdasarkan satu atau dua basis alokasi saja.
3. Fokus *activity based costing* adalah pada biaya, mutu, dan faktor waktu, sedangkan metode konvensional lebih mengutamakan pada kinerja keuangan jangka pendek, seperti laba. Tetapi apabila metode konvensional digunakan untuk penetapan harga pokok dan untuk mengidentifikasi produk yang menguntungkan, angka-angkanya tidak dapat dipercaya dan diandalkan.
4. *Activity based costing* membagi konsumsi *overhead* dalam empat kategori yaitu : unit, *batch*, produk dan fasilitas. Metode konvensional membagi biaya *overhead* dalam unit yang lain.

## 2.6. Kerangka Pemikiran



## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Jaya Multi Perkasa Palembang dengan objeknya adalah set rak tv&meja kerja dan lemari pakaian. Metode pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan berupa interview dan observasi serta penelitian ke pustakaan. Untuk jenis data menggunakan data kualitatif dan kuantitatif dengan sumber data yaitu data primer berupa wawancara langsung dan data sekunder berupa dokumen keuangan. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif yaitu analisis yang berdasarkan keputusan pada penelitian obyektif yang didasarkan pada model matematika yang dibuat.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan menggunakan metode konvensional dan metode *activity based Costing* dapat dibandingkan antara keduanya apakah mengalami *undercosted* atau mengalami *overcosted*, berikut ini hasil perbandingannya yaitu sebagai berikut :



Tabel 4.1  
Perbandingan Harga Pokok Produksi  
Metode Konvensional dengan Metode *Activity Based Costing* (ABC)

Jenis Produk	HPP		Selisih (Rp)
	ABC (Rp)	Konvensional (Rp)	
Rak Tv&Meja Kerja	15.007.446,8	14.628.500	378.946,8 (Undercosted)
Lemari Pakaian	13.269.951	13.003.500	266.451 (Undercosted)

Sumber : Data Diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui harga pokok produksi dengan menggunakan metode konvensional untuk produk rak tv&meja kerja sebesar Rp. 14.628.500 dan untuk produk lemari pakaian sebesar Rp.13.003.500. Perhitungan tersebut diperoleh dari tabel 4.6.1, sedangkan harga pokok produksi menggunakan metode *Activity Based Costing* untuk produk rak tv&meja kerja sebesar Rp. 15.007.446,8 dan untuk produk lemari pakaian sebesar Rp. 13.269.951, perhitungan tersebut diperoleh dari tabel 4.7.8 sehingga dengan membebankan biaya *overhead* pabrik antara perhitungan metode konvensional dengan metode *Activity Based Costing* yang mengakibatkan adanya perbedaan hasil harga pokok produksi. Selisih biaya yang dihasilkan dari kedua perhitungan harga pokok produksi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua produk tersebut mengalami *undercosted*. Rak Tv & Meja Kerja mengalami *undercosted* sebesar Rp. 378.946,8 dan pada Lemari Pakaian mengalami *undercosted* sebesar Rp. 266.451. *Undercosted* yaitu kalkulasi biaya yang dibebankan oleh perusahaan terlalu rendah.

Hal ini berbeda dengan perhitungan *Activity Based Costing* dikarenakan dalam perhitungan *Activity Based Costing* mengakui biaya tingkat aktivitas level produk dan fasilitas yang ada dalam kelompok biaya (*Cost Pool*) sebagai biaya produksi tidak langsung (*overhead*) perusahaan yang dibebankan kepada produk. Sehingga perhitungan *Activity Based Costing* memiliki nilai yang lebih besar. Perbedaan yang terjadi antara harga pokok produksi berdasarkan metode konvensional dan *Activity Based Costing* disebabkan karena perbedaan biaya *overhead* pabrik pada masing-masing produk. Pada metode konvensional biaya *overhead* pabrik tidak dibebankan pada produk sehingga menimbulkan perhitungan harga pokok produksi tidak efisien. Pada *Activity Based Costing* biaya *overhead* pabrik pada masing-masing produk dibebankan pada beberapa *cost drive* sehingga *Activity Based Costing* mampu mengalokasikan biaya aktivitas ke setiap produk secara tepat berdasarkan konsumsi masing-masing aktivitas. Apabila kondisi seperti ini dibiarkan maka perhitungan biaya *overhead* yang tidak dihitung dalam perhitungan harga pokok produksi akan menyebabkan kesalahan dalam keputusan manajemen, karena perhitungan yang tidak tepat sangat berpengaruh pada pengambilan keputusan penetapan harga jual (*Pricing*) produk pada perusahaan tersebut. Informasi *Activity Based Costing* ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan pada perusahaan khususnya dalam menghitung harga pokok produksi dan penetapan harga jual.

Berdasarkan penelitian yang saya lakukan ternyata hasil yang didapatkan sama dengan penelitian sebelumnya yaitu mengalami *undercosted* atau pembebanan biaya terlalu rendah. Penelitian Agustina Nurul Pawiyataningrum, dkk (2014) menyatakan *Activity based costing* yang diteliti pada PT. Indonesia Pet Bottle Pandaan Pasuruan harga pokok produksi botol mengalami *undercosted* atau

pembebanan biaya terlalu rendah sedangkan pada produk gelas plastik mengalami *overcosted* atau pembebanan biaya terlalu tinggi. Sedangkan penelitian Nova Setya Adinagoro, dkk (2014) *Activity based costing* yang diteliti pada PT. Cemara Mas Sidoarjo harga pokok produksi untuk Dana Super dan Fit mengalami *undercosted* atau perhitungan biaya yang dibebankan oleh perusahaan terlalu rendah. Ternyata benar bahwa penelitian dengan menggunakan metode *Activity based costing* lebih akurat dibandingkan dengan metode konvensional karena *Activity based costing* menambahkan *cost drive* pada *overhead* pabrik yang akan menghasilkan harga pokok produksi *undercosted* atau *overcosted*. Hal ini dikuatkan berdasarkan buku Siregar, dkk (2013) dalam buku akuntansi manajemen bahwa *Activity based costing* merupakan metode penentuan biaya produk yang pembebanan biaya overhead berdasarkan pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam kaitannya dengan proses produksi. Dimana *Activity based costing* menggunakan *cost drive* yang lebih banyak dibandingkan dengan metode konvensional yang hanya menggunakan satu atau dua *cost Drive* seperti bahan material dan upah tenaga kerja langsung, sehingga *Activity based costing* mempunyai tingkat ketelitian lebih tinggi dalam penentuan harga pokok produk bila dibandingkan dengan metode konvensional. *Activity based costing* juga menggunakan aktivitas-aktivitas sebagai pemacu untuk menentukan berapa besar *overhead* pabrik yang akan dialokasikan pada suatu produk tertentu sedangkan metode konvensional mengalokasikan biaya overhead berdasarkan satu atau dua basis alokasi saja.

Berdasarkan hasil dari perhitungan menggunakan metode konvensional dan metode *activity based costing* terdapat beberapa dampak positif dan negatif pada usaha tersebut yaitu sebagai berikut :  
Dampak negatif :

1. Metode *activity based costing* yang telah diteliti pada usaha ini mengalami *undercosted* karena semua biaya aktivitas di tambahkan pada *cost drive*, sehingga hasil yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan.
2. Harga jual akan lebih tinggi apabila menerapkan perhitungan menggunakan metode *activity based costing*.
3. Implementasi metode *activity based costing* belum dikenal dengan baik.

Dampak Positif :

1. Semua biaya aktivitas dalam proses produksi akan dibebankan dalam metode *activity based costing* dan mengurangi biaya dengan mengidentifikasi aktivitas yang tidak bernilai tambah.
2. Laba yang diperoleh akan lebih meningkat sehingga dapat menambah *income* pada perusahaan.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan mengenai penentuan harga pokok produksi menggunakan metode *Activity Based Costing* pada CV. Jaya Multi Perkasa Palembang dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Metode konvensional yang diterapkan oleh CV. Jaya Multi Perkasa Palembang kurang akurat karena hanya membebankan biaya material dan upah tenaga kerja langsung dalam menentukan harga pokok produksi.
2. Metode *Activity Based Costing* lebih akurat dibandingkan dengan metode konvensional. Karena *Activity Based Costing* membebankan biaya berdasarkan banyaknya aktivitas yang dikonsumsi oleh masing-masing produk pada biaya *overhead* pabrik seperti biaya administrasi, biaya listrik, biaya telepon, biaya mobilisasi, biaya perbaikan, dan biaya survei. Semua biaya yang timbulkan akan diklasifikasikan berdasarkan aktivitas-aktivitas yang terjadi dalam proses produksi dengan menggunakan beberapa *cost drive* yaitu unit produksi, jasa angkutan, dan jumlah hari tenaga kerja langsung. Sehingga menghasilkan *overhead* sesuai dengan keadaan sesungguhnya, yang

berakibat pada harga pokok produksi lebih tinggi, namun perusahaan dapat lebih mudah dalam menentukan laba yang di harapkan.

3. Perhitungan menggunakan metode konvensional mengalami *undercosted* atau perhitungan biaya yang dibebankan oleh perusahaan terlalu rendah dari metode *activity based costing*. Sehingga perhitungan menggunakan metode *activity based costing* lebih efisien dibandingkan dengan metode konvensional.

Adapun saran-saran yang diberikan oleh peneliti dengan harapan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi CV. Jaya Multi Perkasa Palembang yaitu sebagai berikut :

1. Sebaiknya CV. Jaya Multi Perkasa Palembang mempertimbangkan kembali penentuan harga pokok produksi yang selama ini menggunakan metode konvensional, karena hanya menggunakan biaya material dan upah langsung dalam penentuan harga pokok produksi sehingga laba yang diharapkan tidak sesuai.
2. Sebaiknya CV. Jaya Multi Perkasa Palembang mempertimbangkan untuk menerapkan metode *Activity Based Costing* dengan harapan agar harga pokok produksi yang ditentukan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan produk. Dengan menambahkan *cost drive* dalam penyusunan harga pokok produksi.
3. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan objek penelitian seperti aktivitas level *batch* dan aktivitas level unit agar penelitian ini lebih komprehensif.

## 6. REFERENSI

- [1] Adinagoro, dkk. 2013. *Penerapan Analisis Activity Based Costing System (ABC System) untuk penetapan harga pokok produksi secara akurat*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- [2] Akbar, M. 2011. *Analisis Penerapan Metode Activity Based Costing System dalam penentuan harga pokok kamar hotel pada hotel makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar.
- [3] Isnaini dan Effendi. 2014. *Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Dalam Menetapkan Harga Jual Beton Pada PT. Indo Beton Palembang*. STIE MDP. Palembang.
- [4] Sadewo, L. 2013. *Design Penerapan Activity Based Costing Untuk Menentukan Harga Pokok Prosuksi di CV Delima Mandiri*. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- [5] Siregar, dkk. 2013. *Akuntansi Manajemen*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- [6] Pawiyataningrum, dkk. 2014. *Penerapan Activity Based Costing (ABC) System Untuk Menentukan Harga Pokok Produksi*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.

## ANALISIS LINGKUNGAN KERJA PADA UKM KULINER PEMPEK KOTA PALEMBANG

Vella Aprillia<sup>1)</sup>, Emi Suwarni<sup>2)</sup> Dina Mellita<sup>3)</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bida Darma Palembang

Email : [apriavella@gmail.com](mailto:apriavella@gmail.com)

Email: [emisuwarni@binadarma.ac.id](mailto:emisuwarni@binadarma.ac.id)

Emai : [dinamellita@binadarma.ac.id](mailto:dinamellita@binadarma.ac.id)

### ABSTRACT

*This research aims to find out and analyze the work environment on small medium business culinary pempek wong kito, stall for physical working environment no physical working environment. The method used is descriptive qalitative that a proper fact finding. Primary data are obtained through the authour's observations, in depth interviews with eight informants and direct observation of the culinary efforts, in accorance with the research objectives, library studies, researcher using the technique of analysis of trimulasi environment fort physical working environment or non physical working environmet all arond workers influence of employees in carrying aut task which are charged to the employees.*

**Keywords :** *Physical Work Environment , Non-Physical Work Environment.*

### 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja pada suatu usaha banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalanya suatu usaha antara lain ialah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam usaha dapat berjalan dengan baik. Lingkungan kerja sangat penting terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu usaha. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu usaha akan berjalan dengan baik.

Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik dari atasan maupun karyawan sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruangan kerja, penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membatu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para pegawai.

Salah satu usaha kecil dan menengah (UKM) di daerah plaju palembang yang menjual makanan khas Palembang adalah usaha Pempek Wong Kito Palembang, Usaha ini berada di pingir jalan raya dimana usaha ini sangat memperhatikan lingkungan kerja ajar karyawan dan pengunjung di usaha ini merasakan kenyamanan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “ **Analisis Lingkungan Kerja pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kuliner di Pempek Wong Kito Palembang.**”

#### Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik daan Lingkungan Kerja Non Fisik di Pempek Wong Kito Palembang

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat terciptanya hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih baik banyak dan kurang mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

### Manfaat Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:94) dalam buku Tata Kerja dan Produktivitas menjelaskan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan di selesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) dalam buku Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya.

### Lingkungan Kerja Fisik

#### Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

#### Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dkk dalam buku Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2001:28) lingkungan kerja yaitu sebagai berikut

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di Tempat Kerja
3. Kelembaban di Tempat Kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Keamanan di tempat kerja
8. Tata Warna di Tempat Kerja

9. Dekorasi di Tempat Kerja

10. Musik di Tempat Kerja

### Lingkungan Kerja Non Fisik

#### Pengertian Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

#### Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Dalam Chisto Ade dkk (2014) menyatakan bahwa ada 2 jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu:

1. Perasaan aman karyawan
2. Loyalitas karyawan

#### Penelitian Terdahulu

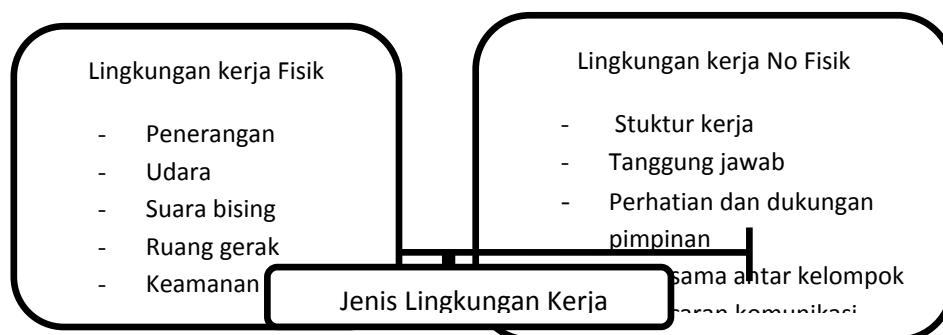
Penelitian terdahulu membantu penulis merumuskan materi dan mendapatkan rujukan dalam penulisan ini sehingga mampu menjelaskan berbagai data yang ada dengan terperinci. Adapun di bawah ini penelitian yang membantu penelitian dalam merumuskan penelitian yang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh A.A Gede Kresnayana Pramana (2008) dengan judul “Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan populasi sebesar 59 orang dan respondennya adalah seluruh pegawai. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja fisik, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

#### Kerangka Pikir

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis atau non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan kondisi lingkungan kerja non fisik merupakan semua kegiatan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di susun kerangka pikir sebagai berikut



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

*Sumber: kajian teori*

### 3. METODE PENELITIAN

#### Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian skripsi ini, metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu sebuah pencarian fakta dengan tepat. Penelitian kualitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang

menggunakan data berupa kalimat tulisan atau lisan, perilaku, fenomena, peristiwa-peristiwa dan pengetahuan atau obyek studi.

Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti merupakan suatu nilai di balik data yang tampak.

Alasan penelitian menggunakan jenis penelitian deskripsi adalah karena dengan penelitian ini mampu memberikan gambaran yang menyeluruh dan jelas terhadap situasi satu dengan situasi sosial yang lain atau dari waktu tertentu dengan waktu yang lain, atau dapat menemukan pola-pola hubungan antara aspek tertentu dengan aspek yang lain.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di warung pempek wong kito yang beralamat Jl. D.I. Panjaitan 1688 kelurahan 16 ulu kecamatan seberang ulu II.

### **Subyek Penelitian**

Dalam penelitian ini, karakteristik subjek adalah sebagai berikut: informan pertama yaitu pemilik usaha sendiri, informan ke dua dengan 5 karyawan yang ada di warung pempek wong kito, dan informan ke tiga dengan 2 pengunjung. Jadi jumlah informan di dalam penelitian ini ada 8 orang informan.

Adapun pertimbangan yang mendasari penelitian memilih tempat penelitian ini adalah tempat usaha warung pempek wong kito ini tempat usaha rumah pemilik sendiri dan tidak menyewah dan tempatnya ini berada di pinggir jalan dengan lingkungan yang ramai.

### **Sumber dan Jenis Data**

#### **Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat di hitung atau dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tertulis, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan atasan, karyawan usaha kuliner, serta informasi-informasi yang di peroleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.

#### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari usaha kuliner. Baik itu melalui observasi dan wawancara secara langsung dengan atasan dan karyawan di usaha warung pempek wong kito, sehubungan kebutuhan dalam penelitian ini.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan multi sumber bukti (triangulasi) artinya teknik penumpulan data bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi teknik berarti penelitian menggunakan teknik pengumpulan data berdeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Penelitian akan menggunakan observasi partisipasi. Wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.

#### **Teknik Analisis Data**

Spradly membagi analisis data dalam penelitian kualitatif berdasarkan tahapan dalam penelitian kualitatif. Tahapan tersebut bisa disusun secara sistematis sebagaimana berikut:

1. Analisis Domain .
2. Analisis Taksonomi
3. Analisis Komponensial

#### 4. Analisis Tema Kultural

##### **Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data**

Untuk memperoleh tingkat keabsahan data, teknik yang digunakan antara lain:

Untuk memperoleh tingkat keabsahan data, teknik yang digunakan antara lain:

##### 1. Triangulasi Pengamatan

Yakni serangkaian kegiatan yang dibuat secara terstruktur dan dilakukan secara serius dan berkesinambungan terhadap segala realitas yang ada di lokasi penelitian dan untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur di dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau peristiwa yang sedang dicari kemudian difokuskan secara terperinci dengan melakukan ketekunan pengamatan mendalam.

##### 2. Triangulasi Data

Yakni teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data yang terkumpul untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data-data tersebut. Hal ini dapat berupa penggunaan sumber, metode penyidik dan teori.

##### 3. Triangulasi Teori

Penggunaan berbagai teori yang berlawanan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan sudah memasuki syarat. Pada penelitian ini, berbagai teori telah dijelaskan pada bab II untuk dipergunakan dan menguji terkumpulnya data tersebut.

##### 4. Triangulasi Metode

Penggunaan berbagai metode untuk meneliti suatu hal, seperti metode wawancara dan metode observasi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan metode wawancara yang ditunjang dengan metode observasi pada saat wawancara dilakukan.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Pembahasan**

Dalam penelitian skripsi yang berjudul “Analisis Lingkungan Kerja Pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kuliner di Warung Pempek Wong Kito Palembang” metode yang digunakan yaitu metode detriktif kualitatif yaitu sebuah pencarian fakta yang tepat. Dari hasil observasi dan wawancara mendalam bersama 8 orang informan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di warung pempek wong kito Palembang baik dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik semua yang ada di sekitar para pekerja mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang di bebankan kepada karyawan. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya pewarnaan tempat kerja penerangan, udara, ruang gerak, suara bising, keamanan dan kebersihan dan lain-lain. Dan dari lingkungan kerja non fisik, yaitu lingkungan kerja tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia namun dapat dirasakan keberadaannya, misalnya stuktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, kelancaram komunikasi dan lain-lain.

Sedangkan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh A.A Gede Kresnayana Pramana (2008) dengan judul “Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan populasi sebesar 59 orang dan respondennya adalah seluruh pegawai. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja fisik, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:



1. Lingkungan kerja fisik di pempek wong kito ini sudah cukup baik dari pewarnaan, penerangan, udara yang bersih, keamanan dan kebersihan, yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung suasana kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik di pempek kurang baik dari struktur kerja yang di dapat oleh karyawan. Dan hubungan sesama rekan kerja masih ada yang berjalan kurang baik dalam menjalankan pekerjaan.
3. Semakin baik lingkungan kerja yang tercipta semangkin meningkat pula kerja karyawa, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka karyawan juga semakin buruk. Pertumbuhan dan perkembangan suatu usaha tidak lepas dari lingkungan kerja sekitarnya, dengan kata lain lingkungan kerja berperan penting baik positif maupun negatif.

## 6. REFERENS

- [1] Gunawan, Iman. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif : Teori dan Praktif*. Jakarta
- [2] Sedermayanti. 2011. *Tata Kerja dan produktivitas kerja*. Bandung. Cv. Mandar Manju.
- [3] Wursanto. dkk. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta : Andi
- [4] Ade Chisto, Dkk. 2014. "Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. (onlin) <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/11580/SKRIPSI.pdf?sequence=1> (diakses 11/01/2016 jam 16 45)

## ANALISIS KEBIJAKAN PENJUALAN KREDIT DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS PENJUALAN PADA PT BANTEN LESTARI PALEMBANG

Windi<sup>1</sup>, Emi Suwarni<sup>2</sup>, Gagan Ganjar Resmi<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>Email: [windieffendi01@gmail.com](mailto:windieffendi01@gmail.com)

<sup>2</sup>Email: [emisuwarni@binadarma.ac.id](mailto:emisuwarni@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>Email: [gagan@binadarma.ac.id](mailto:gagan@binadarma.ac.id)

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the credit sales policy and to examine effective or ineffective policy of credit sales of policies established PT Lestari Banten Palembang. Methods of data analysis using the accounts receivable and accounts receivable collection period, the type of data used primary and secondary data. Results of this study showed that the policy set by PT Banten Lestari Palembang there are not yet able to support the effectiveness of sales. it can be seen from the effectiveness of the management of receivables consists of receivables turnover and average days of collection of receivables. Each of these policies established by PT Banten Lestari Palembang. From the analysis it was concluded that the policy has not been able to support the effectiveness of receivables sales. This is due to the policies implemented in accordance with the realization, so that the amount of lost opportunity in the sale of draft gain. In this study, it is expected that PT Lestari Banten Palembang analysis of credit sales policy on credit requirements regarding credit period to get the magnitude of the opportunity to make a profit.*

**Keywords:** *receivable turnover, Average Colecction Period.*

### 1. PENDAHULUAN

Menghadapi kemajuan zaman yang sangat cepat perkembangannya, setiap manusia dituntut harus bisa menghadapinya agar dapat bertahan hidup. Dengan demikian maka manusia melakukan berbagai macam usaha yang dapat dikelola oleh manusia itu sendiri dengan menciptakan barang maupun jasa, disisi lain pemerintah juga memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada perusahaan besar maupun kecil untuk mengembangkan usahanya. Dengan kebijakan perubahan penjualan tunai menjadi kredit dengan syarat yang telah ditentukan yang bertujuan untuk meningkatkan volume penjualan barang atau jasa tersebut, seperti penjualan rumah kredit yang memudahkan masyarakat memenuhi kebutuhan mendasar.

Perusahaan developer PT Banten Lestari Palembang salah satu pengembangan penjualan perumahan di Palembang yang menyediakan pembelian rumah secara tunai maupun kredit untuk memenuhi kebutuhan mendasar setiap orang. Stock rumah sampai sekarang ada 129 rumah. Semua tipe rumah ada di PT Banten Lestari dengan harga dimulai dari 70juta-700jutaan. Rumah yang diminati pembeli adalah type 60,70,80 *couple*.

**Tabel 1.1**

**Penjualan Rumah PT Banten Lestari Palembang Periode 2010-2015**

<b>Tahun</b>	<b>Pembelian</b>	<b>KPR</b>	<b>Piutang Usaha</b>
2010	31	24	6.415.600.000
2011	38	22	7.511.000.000
2012	20	8	2.819.645.000
2013	12	3	1.247.100.000
2014	10	2	1.021.000.000

Sumber : PT Banten Lestari Palembang.

Adapun identifikasi masalah pada PT Banten Lestari Palembang adalah penurunan penjualan perumahan yang dilakukan secara kredit dengan kebijakan piutang perubahan penjualan tunai menjadi kredit.

Masalah piutang menjadi begitu penting dalam kaitannya dengan perusahaan, manakala harus memastikan berapa jumlah piutang yang optimal. Disamping itu piutang juga harus dikelola dengan efisien yang menyangkut mengenai laba atau tambahan laba yang diperoleh dengan perubahan kebijakan penjualan dengan beban yang timbul karena adanya piutang. Efektivitas atau tidaknya penjualan kredit dapat dilihat dari pengelolaan piutang terdiri dari perputaran piutang, hari rata-rata pengumpulan piutang, dan standar perputaran piutang yang telah ditetapkan PT Banten Lestari Palembang.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai permasalahan pokok, yaitu bagaimana kebijakan penjualan kredit pada PT Banten Lestari Palembang. Untuk kajian tersebut peneliti mengangkat judul sebagai berikut **“Analisis Kebijakan Penjualan Kredit Dalam Menunjang Efektivitas Penjualan Pada PT Banten Lestari Palembang”**.

## **2. KAJIAN LITERATUR**

### **2.1 Pengertian Kebijakan**

Kebijakan adalah suatu ucapan atau tulisan yang memberikan petunjuk umum tentang penetapan ruang lingkup yang memberi batas dan arah umum kepada seseorang untuk bergerak. Secara etimologis, *kebijakan* adalah terjemahan dari kata *policy*. Kebijakan dapat juga berarti sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Kebijakan dapat berbentuk keputusan yang dipikirkan secara matang dan hati-hati oleh pengambil keputusan puncak dan bukan kegiatan-kegiatan berulang yang rutin dan terprogram atau terkait dengan aturan-aturan keputusan. Sering diperdebatkan apa perbedaan antara kebijakan dengan kebijaksanaan. Ini terjadi, karena dua kata ini, kebijakan dan kebijaksanaan, sama-sama belum dibakukan ke dalam bahasa Indonesia.

### **2.2 Penjualan Kredit**

Penjualan kredit dikemukakan Mulyadi (2008:206) adalah “Penjualan kredit dilaksanakan oleh perusahaan dengan cara mengirimkan barang sesuai dengan order yang diterima dari pembeli dan untuk jangka waktu tertentu, perusahaan mempunyai tagihan kepada pembeli tersebut.” Sedangkan menurut Soemarso (2009:160) yaitu “Penjualan kredit adalah transaksi antara perusahaan dengan pembeli untuk menyerahkan barang atau jasa yang berakibat timbulnya piutang, kas aktiva.”

### **2.3 Pengertian Efisiensi dan Efektif**

Pengertian Efisiensi menurut Susilo adalah suatu kondisi atau keadaan, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang dimiliki. Menurut Lubis, Pengertian Efisiensi ialah suatu proses internal atau sumber daya yang diperlukan oleh organisasi untuk menghasilkan satu satuan output.

Pengertian Efektivitas menurut Susilo adalah suatu kondisi atau keadaan, dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

### **2.4 Pengertian dan Kebijakan Kredit Perdagangan**

Kasmir (2009; 243-246) mengemukakan Secara umum pengertian antara penjualan secara angsuran atau sering pula disebut dengan kredit perdagangan dengan pinjaman yang diberikan terdapat

perbedaan. Namun makna yang terkandung di dalam pengertian tersebut memiliki kesamaan, dan menjadi perbedaan kepada barang yang dijual atau disalurkan ke nasabahnya. Sebagai contoh dalam kredit perdagangan yang diberikan atau dijual adalah berupa barang atau jasa, sementara itu dalam pinjaman yang diberikan oleh lembaga keuangan dalam bentuk uang, meskipun ada yang berbentuk barang namun tetap dimasukkan dengan nilai sejumlah uang. Kebijakan kredit ini meliputi:

1. Standar Kredit
2. Kebijakan Penagihan
3. Persyaratan Kredit

## 2.5 Pengukuran Efisiensi Piutang

Piutang merupakan salah satu unsur modal kerja yang selalu berputar. Piutang yang diberikan kepada pelanggan harus dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Caranya dengan melihat tingkat efisiensi piutang :

- Tingkat perputaran piutang (*Receivable turnover*).
- Rata-rata terkumpulnya piutang (*Average Collection Period*)
- Tingkat perputaran piutang. Semakin cepat tingkat perputaran piutang, piutang semakin efisien, atau
- Semakin cepat rata-rata terkumpulnya piutang, piutang semakin efisien
- Semakin cepat piutang dibayar, semakin efisien

### 1. Perputaran Piutang

- Piutang sebagai elemen modal kerja selalu dalam keadaan berputar.
- Periode perputaran atau periode terkaitnya modal dalam piutang, bergantung kepada syarat pembayarannya.

Menghitung tingkat perputaran piutang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Receivable Turnover} = \frac{\text{Penjualan Kredit}}{\text{Rata-rata Piutang}}$$

Atau:

$$\text{Receivable Turnover} = \frac{\text{Penjualan Kredit}}{\text{Piutang}}$$

Fahmi (2013;155) dalam konsep piutang (*receivable concept*) semakin tinggi perputaran maka semakin baik, namun begitu juga sebaliknya semakin lambat perputaran piutang maka semakin tidak baik. Tingkat perputaran piutang tergantung dari syarat pembayaran semakin lama dana atau modal terikat dalam piutang tersebut, yang berarti semakin rendah tingkat perputaran piutang.

### 2. Periode Pengumpulan Piutang

Untuk menghitung hari rata-rata penagihan piutang (*days of receivable*) dapat digunakan sebagai berikut:

$$\text{Average Collection Period} = \frac{\text{Piutang Rata-rata} \times 360}{\text{Penjualan Kredit}}$$

Atau:

$$\text{Average Collection Period} = \frac{\text{jumlah hari dalam 1 tahun}}{\text{Perputaran Piutang}}$$

*Days Sales Out sangingatau Average Collection Period*, mengukur rata-rata waktu yang diperlukan untuk menerima kas dari penjualan. Semakin besar rasio ini menunjukkan semakin tidak efektif dan tidak efisiennya pengelolaan piutang yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. satu tahun diasumsikan sama dengan 365 hari. Penting untuk membandingkan hari rata-rata pengumpulan

piutang dengan syarat pembayaran yang telah ditetapkan perusahaan. apabila hari rata-rata pengumpulan piutang selalu lebih besar daripada batas waktu pembayaran yang telah ditetapkan tersebut berarti bahwa banyak para langganan yang tidak memenuhi syarat pembayaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. semakin lama jangka waktu piutang usaha, resiko tidak tertagihnya semakin besar.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT Banten Lestari Palembang yang beralamat di jalan Banten 6 kompleks perumahan permata hijau Palembang. Penelitian dimulai pada bulan Oktober-November 2015.

#### 3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel yang akan diteliti adalah:

- Kebijakan Penjualan Kredit

Penjualan kredit dikemukakan Mulyadi (2008:206) adalah “Penjualan kredit dilaksanakan oleh perusahaan dengan cara mengirimkan barang sesuai dengan order yang diterima dari pembeli dan untuk jangka waktu tertentu, perusahaan mempunyai tagihan kepada pembeli tersebut.

#### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik observasi karena penelitian langsung pada perusahaannya, teknik wawancara langsung mendapatkan informasi dari salah satu karyawan perusahaan dengan sejumlah pertanyaan, dan teknik dokumentasi karena peneliti ingin melakukan penelitian untuk menemukan permasalahan yang terjadi didalam penjualan kredit perusahaan.

#### 3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknis analisis data sebagai berikut:

##### 1. Perputaran Piutang

Menghitung tingkat perputaran piutang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Receivable Turnover} = \frac{\text{Penjualan Kredit}}{\text{Rata-rata Piutang}}$$

Atau:

$$\text{Receivable Turnover} = \frac{\text{Penjualan Kredit}}{\text{Piutang}}$$

##### 2. Rata-rata Penagihan Piutang

Untuk menghitung hari rata-rata penagihan piutang (*days of receivable*) dapat digunakan sebagai berikut:

$$\text{Average Collection Period} = \frac{\text{Piutang Rata-rata} \times 360}{\text{Penjualan Kredit}}$$

Atau:

$$\text{Average Collection Period} = \frac{\text{jumlah hari dalam 1 tahun}}{\text{Perputaran Piutang}}$$

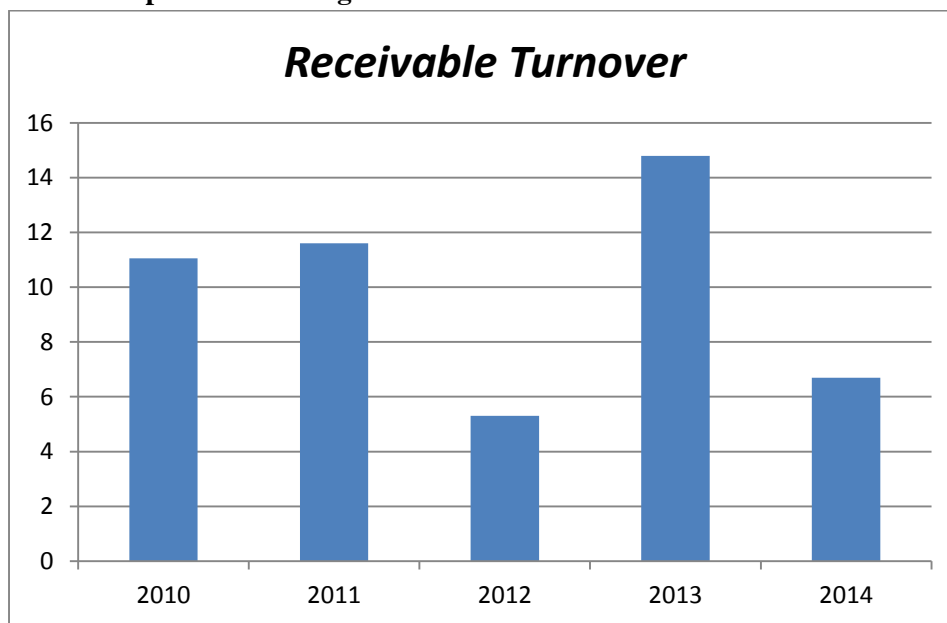
#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

**TABEL 4.1**  
**PENGUKURAN EFESIENSI PIUTANG**

No	Pengukuran Piutang	2010	2011	2012	2013	2014	Rata-rata	Standar Perusahaan
1	Perputaran Piutang	11, 05 kali	11,6 kali	5,3 kali	14,8 kali	6,7 kali	9,89 kali	7,2 kali
2	Periode Pengumpulan Piutang	33 hari	32 hari	69 hari	25 hari	54 hari	42,6 hari	60 hari

Sumber : hasil olahan penulis

##### 4.1 Perputaran Piutang



Gambar 4.1 Diagram *Receivable Turnover*

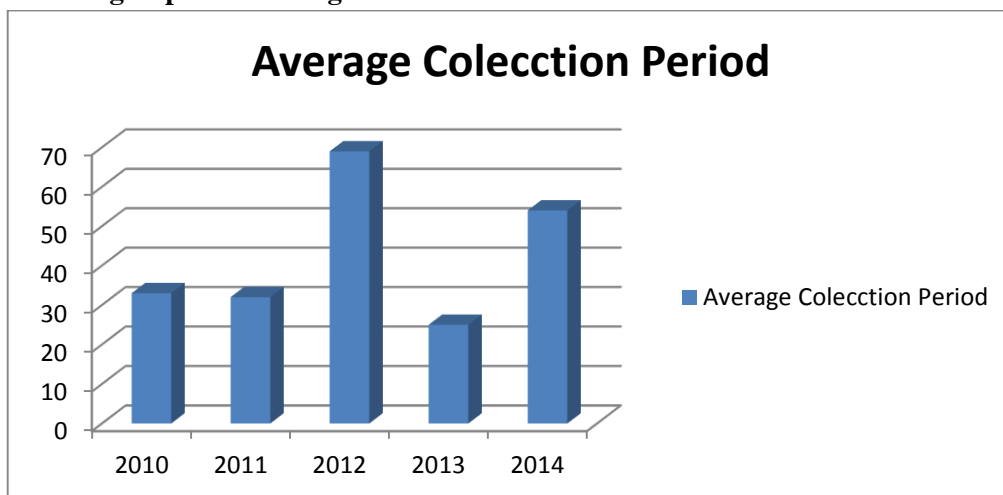
Berdasarkan data PT Banten Lestari Palembang dalam pelaksanaan kebijakan penagihan piutang sudah efektif, akan tetapi perputaran piutang pada tahun 2012 dan 2014 masih dibawah standar perusahaan. Pembayaran yang melewati jatuh tempo bisa menjadi pengganggu kesehatan keuangan perusahaan dalam jangka panjang. Nasabah KPR di PT Banten Lestari Palembang kebanyakan masyarakat umum dan PNS (Pegawai Negeri Sipil) penyebab terjadinya penurunan perputaran piutang adalah permudah persyaratan pengajuan KPR, salah satunya upah gaji karyawan minimal Rp. 3.500.000 akan tetapi PT Banten Lestari memberikan kemudahan gaji dibawah standar yang ditetapkan dapat disetujui untuk diberikan KPR, akibatnya perputaran piutang tidak efektif dan efisien karena kredit macet hal ini terjadi seorang PNS ada mengharapkan gaji tambahan yang tidak sesuai dengan harapannya sehingga berpengaruh pada pembayaran piutang.

Fahmi (2013;155) dalam konsep piutang (*receivable concept*) semakin tinggi perputaran maka semakin baik, namun begitu juga sebaliknya semakin lambat perputaran piutang maka semakin tidak baik. Tingkat perputaran piutang tergantung dari syarat pembayaran semakin lama dana atau modal terikat dalam piutang tersebut, yang berarti semakin rendah tingkat perputaran piutang.

Menurut Sartono (2010) apabila piutang berfluktuasi sangat besar maka sebaiknya menggunakan piutang rata-rata. terlalu tinggi periode pengumpulan piutang ini berarti bahwa kebijakan kredit terlalu liberal atau bebas, akibatnya timbul *bed-debt* dan investasi dalam piutang menjadi terlalu besar akibatnya keuntungan akan menurun. Sebaliknya periode pengumpulan piutang yang terlalu pendek berarti kebijakan kredit terlalu ketat dan besar kemungkinannya perusahaan akan kehilangan untuk memperoleh keuntungan, untuk itu standar kredit perlu diperlonggar.

Pada PT Banten Lestari Palembang manajemen menagih piutang dengan segera, sehingga dapat mengurangi periode penagihan dan meningkatkan rasio perputaran. Namun manajemen perusahaan sengaja memperpanjang masa pembayaran piutang tersebut dengan pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan. Atau arti lain, tagihan yang lambat bisa berarti bahwa manajemen tidak teliti dalam menjalankan kebijakan tagihannya. Dengan kata lain, perusahaan mungkin tidak mengelola secara efektif piutang-piutangnya. Dengan kebijakan penjualan kredit yang ada perusahaan telah memberikan ketentuan yang mudah bagi konsumen, sehingga terjadi perputaran piutang yang tidak sesuai dengan standar industri perusahaan yang mengakibatkan perusahaan akan mengalami kerugian atau penerimaan piutang yang telah jatuh tempo dari waktu yang telah ditentukan.

#### 4.2 Periode Pengumpulan Piutang



Gambar 4.2 Diagram *Average Colecction Period*

Pada tahun 2012 terjadi periode pengumpulan piutang yang semakin cepat dari standar perusahaan peningkatan 37 hari dari tahun 2011 pada periode pengumpulan piutang ini dibandingkan dengan standar perusahaan lebih 9 hari, pengumpulan piutang semakin lambat maka untuk mendapatkan keuntungan tidak efektif dalam pengumpulan piutang. , semakin cepat periode pengumpulan piutang semakin baik juga keadaan piutang, begitu juga sebaliknya. Perusahaan tidak memiliki kebijakan khusus mengenai jatuh tempo piutang penjualan. Bila terjadi keterlambatan pembayaran, tidak ada sanksi denda atau peraturan khusus yang dikenakan kepada pelanggan. **JAK (2012) berpendapat tata kelola piutang dagang yang efektif**, adalah pengaturan piutang dagang yang menyeimbangkan antara: usaha-usaha untuk mencegah piutang tak tertagih dan piutang lewat jatuh tempo guna memenuhi kecukupan kas di satu sisinya dengan usaha-usaha untuk meningkatkan penjualan dengan memberikan pengalaman yang nyaman bagi customer dan menyediakan termin pembayaran yang competitive di lingkungan business secara luas di sisi lainnya.

Maka pada PT Banten Lestari tahun 2010 ini terlihat masih efektif karena masih terlihat jauh dari standar yang ada, begitu halnya pada tahun 2011, 2013, 2014 pengumpulan piutang masih efektif karena dibawah standar perusahaan PT Banten Lestari Palembang, dari hari rata-rata pengumpulan piutang dapat dikatakan baik karena lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan perusahaan yang berarti perusahaan tidak mengalami kerugian. Sebaliknya yang terjadi pada tahun 2012 pengumpulan piutang tidak efektif karena realisasi hari pengumpulan piutang dibandingkan dengan standar industri yang berlaku, maka hari rata-rata penagihan piutang dapat dikatakan tidak baik, karena tahun 2012 semakin lama pengumpulan piutang dari standar yang ditentukan. lebih baik lagi karena tidak terlalu jatuh seperti tahun 2012, pada tahun 2012 ini perusahaan dalam keadaan rugi dibanding tahun 2010, 2011, 2013 dan 2014 dikarenakan perusahaan tidak efisien dalam piutang. Dengan demikian PT Banten Lestari Palembang dalam melaksanakan kebijakan kredit terlalu ketat dan besar kemungkinan perusahaan ini akan rugi.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Pada hasil pembahasan perputaran piutang dari keseluruhan rata-rata sudah diatas standar perusahaan, tetapi pada tahun 2012 dan 2014 dibawah standar perusahaan .
2. Sedangkan pada perhitungan hari rata-rata pengumpulan piutang hanya pada tahun 2012 yang melebihi standar perusahaan. Hal itu menunjukkan kinerja pada tahun 2012 kurang efisien .
3. Sebaiknya PT banten Lestari Palembang tidak memberikan kemudahan untuk syarat pengajuan persyaratan KPR, agar perputaran piutang dapat berjalan dengan efektif dan efisien, perusahaan juga tidak akan kehilangan memperoleh keuntungan.
4. PT Banten Lestari agar memperlonggar hari pengumpulan piutang, karena standar periode pengumpulan piutang terlalu ketat yang telah ditetapkan.

## 6. REFERENSI

- [1] Deni Irman , Pengaruh Tingkat Perputaran Kas, Perputaran Piutang dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia, Dalam Jurnal Manajemen Keuangan, Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH).
- [2] Fahmi irham. 2015, *Manajemen Keuangan*, Bandung: Alfabeta.
- [3] Imron, Ali. 2002, *Kebijaksanaan Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.  
*Jak* , *artikelSeberapa Efektif Anda Dalam Mengelola Piutang Dagang*  
<http://jurnalakuntansikeuangan.com/2012/> diunduh 25 januari 2016
- [4] Kasmir (2009). *Pengantar Manajemen Keuangan*, Jakarta: Kencana.
- [5] Rahardjo Adisasmita, 2011. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [6] Riyanto Bambang (2009). *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [7] Sartono R. Agus (2010), *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- [8] Siti Khairani dkk (2013), “Analisis Pengelolaan Piutang Dagang Pada CV Vitto Bersaudara Palembang”, dalam skripsi manajemen keuangan, Universitas MDP Palembang.



## PENGARUH *BRAND IMAGE* TERHADAP LOYALITAS PENGGUNA JASA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)

Wulan Warasari<sup>1)</sup>, Heriyanto<sup>2)</sup>, Dina Mellita<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Binadarma

<sup>1</sup>Email : [wulanwarasari@gmail.com](mailto:wulanwarasari@gmail.com)

<sup>2</sup>Email : [heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>Email : [dinamellita@binadarma.ac.id](mailto:dinamellita@binadarma.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze and describe the direct and indirect effect between brand image and loyalty of service users PT.Kereta Api Indonesia ( Persero ) in Palembang . Its population is Train service users who are in Palembang . While the sample is PT.Kereta service user Api Indonesia ( Persero ) in the Big Station Kertapati of the 100 respondents to the sampling technique used was accidental sampling . The analysis used in this research is the method of Simple Linear Regression Analysis , which previously tested the validity , reliability and normality . Based on the calculation results show that the variable Brand Image on consumer loyalty is significant.*

**Keywords :** *Brand Image , Consumer Loyalty*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, semakin ketatnya persaingan di dunia transportasi di Indonesia. Terutama transportasi darat, seperti jasa taxi, travel, kereta api dan bus. Terlebih lagi pada kondisi saat ini, dengan kenaikan harga BBM sangatlah mempengaruhi masyarakat untuk selektif memilih sarana transportasi umum. Hal ini memacu pengusaha untuk memaksimalkan kinerja perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya khususnya di sektor jasa. Perusahaan- perusahaan transportasi jasa melakukan usaha-usaha seperti keunggulan kompetitif dan menawarkan kualitas layanan yang bermutu yang dapat memberikan kepuasan dan kenyamanan bagi para pelanggan. Usaha-usaha ini dilakukan karena untuk dapat memenangkan persaingan. Mempertahankan Loyalitas pelanggan adalah salah satu strategi yang tepat untuk bertahan dari pesaing.

Loyalitas konsumen secara umum diartikan sebagai kesetiaan seseorang atas suatu produk, baik barang maupun jasa tertentu. Kotler dan Keller dalam Ardiyanto, Minarsih dan Haryono (2015:5) mendefinisikan loyalitas adalah komitmen yang dipegang teguh untuk membeli kembali atau berlangganan kembali suatu produk atau jasa pilihan di masa yang akan datang. Loyalitas konsumen juga menggambarkan kelanjutan dari kepuasan konsumen dalam menggunakan fasilitas maupun jasa pelayanan yang diberikan oleh pihak perusahaan, serta untuk tetap menjadi konsumen dari perusahaan tersebut. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas pelanggan merupakan komitmen pelanggan untuk menggunakan produk atau jasa pilihan dengan tingkat konsistensi yang tinggi.

Pelanggan merupakan aset yang dapat menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan, mengingat bahwa pelanggan mencerminkan potensi pertumbuhan perusahaan pada masa yang akan datang. Mempertahankan konsumen yang loyal lebih efisien daripada mencari pelanggan yang baru. Seperti yang diungkapkan oleh Griffin (2005: 11-12) bahwa loyalitas konsumen memiliki beberapa keuntungan yaitu biaya pemasaran menjadi kurang karena biaya pengambilalihan pelanggan lebih tinggi daripada biaya mempertahankan pelanggan.

Citra adalah seperangkat keyakinan, ide dan kesan yang dimiliki seseorang terhadap suatu objek yang dibentuk dengan memproses informasi setiap waktu dari berbagai sumber terpercaya (Kotler dan Keller, 2006). Kemudian Aaker dalam Rizan, Saidani dan Sari (2012:5) berpendapat bahwa citra merek merupakan sekumpulan asosiasi yang ada pada benak konsumen. Asosiasi merek sendiri secara

umum merupakan segala sesuatu yang muncul dalam benak seseorang terkait dengan ingatannya terhadap suatu merek. Asosiasi merek juga berkaitan dengan jaminan pemakaian produk, identifikasi personal dan status sosial secara positif berpengaruh terhadap kesediaan konsumen untuk menggunakan kembali merek tersebut dan bersedia memberikan rekomendasi kepada orang lain, serta kesediaan konsumen membeli produk tersebut dengan harga yang lebih tinggi.

Nilai lebih sebuah produk atau jasa dapat diciptakan melalui asosiasi yang kuat dan saling berhubungan dengan pada sebuah merek yang dapat menimbulkan kesan yang positif. Perusahaan sangatlah sulit untuk menarik pelanggan dan mempertahankan pelanggan yang sudah ada tanpa *brand image* yang kuat dan positif. Berbagai asosiasi yang diingat konsumen dapat dirangkai sehingga membentuk citra merek atau *brand image* didalam benak konsumen. Citra yang baik dari suatu merek dapat mengarahkan pada loyalitas konsumen terhadap suatu merek. Penting bagi perusahaan untuk membangun citra yang positif dari merek yang dihasilkannya, agar citra merek yang dibangun dapat dipersepsikan dengan baik oleh konsumen.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu “Bagaimana pengaruh *Brand Image* terhadap loyalitas pengguna jasa Kereta Api di Palembang?”. Sesuai dengan masalah yang dihadapi, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Brand Image* terhadap loyalitas pengguna Jasa PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Palembang.

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keller (2008:51) menyatakan bahwa citra merek adalah anggapan tentang merek yang direfleksikan konsumen yang berpegang pada ingatan konsumen. Yang artinya citra merek adalah persepsi konsumen tentang suatu merek sebagai refleksi dari asosiasi merek yang ada pada pikiran konsumen. Brand Image merupakan bagian dari brand yang dapat dikenali namun tidak dapat diucapkan, seperti lambang, desain huruf atau warna khusus, atau persepsi pelanggan atas sebuah produk atau jasa yang diwakili brand-nya.

Asosiasi merek memiliki beberapa fungsi yang menciptakan nilai bagi perusahaan dan konsumen yaitu :

1. *Help Process / Retrieve Information*

Asosiasi berfungsi untuk membantu menyediakan, memproses atau mendapatkan kembali informasi.

2. *Differentiate*

Asosiasi merek dapat menjadi landasan untuk membedakan suatu merek dengan merek lainnya. Fungsi pembeda tersebut menjadi keunggulan kompetitif bagi suatu merek yang dapat menjadi penghalang bagi pesaing.

3. *Reason to Buy*

Asosiasi merek dapat mempengaruhi keputusan pembelian dengan menyediakan kredibilitas dan kepercayaan sehingga konsumen merasa nyaman dengan merek tersebut.

4. *Create Positive Attitude / Feelings*

Asosiasi merek merangsang perasaan positif yang dapat dipindahkan ke dalam merek. Perasaan positif tersebut tercipta berdasarkan pengalaman konsumen saat menggunakan produk tersebut.

5. *Basis for Extensions*

Asosiasi merek dapat menjadi dasar untuk perluasan merek dengan menciptakan rasa kesesuaian (*sense of fit*) antara merek dengan produk.

Keller (2008:57) mengemukakan citra merek dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan tiga dimensi. Dimensi-dimensi tersebut adalah, *Favorability of brand association*, *strength of brand association*, *uniqueness of brand association*, . Dimensi-dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Favorability of brand association*
2. *Strength of brand association / familiarity of brand association* (kekuatan asosiasi merek).
3. *Uniqueness of brand association* (keunikan asosiasi merek).

Kotler dalam Sembiring (2014:4) mengartikan Loyalitas sebagai komitmen yang dipegang secara mendalam untuk membeli atau mendukung kembali produk atau jasa yang disukai di masa depan meski pengaruh situasi dan usaha pemasaran yang menyebabkan pelanggan beralih.

Selanjutnya, Griffin dalam Sembiring (2014:4) mengemukakan pendapatnya bahwa loyalitas pelanggan dibagi menjadi empat jenis, yang akan dijelaskan sebagai berikut :

- a. Tanpa Loyalitas
- b. Loyalitas yang lemah
- c. Loyalitas Tersembunyi
- d. Loyalitas Premium

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Griffin dalam Hindarto (2013:43), pelanggan yang loyal memiliki karakteristik :

- a. Melakukan pembelian berulang yang teratur
- b. Pembelian antar lini produk dan jasa
- c. Mereferensikan kepada orang lain
- d. Menunjukkan kekebalan terhadap tarikan pesaing

Untuk mengadakan penelitian, tidak terlepas dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan. Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan. Diantaranya adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama</b>	<b>Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Marheni Eka Saputri dan Tutut Ratna Pranata	2014	Pengaruh Brand Image terhadap kesetiaan Pengguna <i>Smartphone</i> Iphone	Analisis Regresi Biasa	Dari hasil analisis, dapat diketahui bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dari hasil uji F yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa <i>brand image</i> yang terdiri atas keunggulan asosiasi merek, kekuatan asosiasi merek, dan keunikan asosiasi merek secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pengguna <i>Smartphone</i> Iphone
Denny Alexander	2014	Analisis Pengaruh Citra merek (Brand	Structural Equation	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa citra merek

		Image) dan kepercayaan merek (Brand Trust) terhadap loyalitas merek ( <i>Brand Loyalty</i> ) ADES PT. Ades Alfindo Putra Setia	Modelling	mempunyai pengaruh terhadap loyalitas merek yang signifikan dan positif, hal ini ditunjukkan nilai t-Statistic = $4.963 > 1.96$ dengan kekuatan jalurnya sebesar 0.453. Sehingga hipotesis pertama berbunyi "Citra Merek (Brand Image) berpengaruh terhadap Loyalitas Merek (Brand Loyalty) ADES PT Ades Alfindo Putra Setia" dinyatakan diterima.
Sri Wartini	2010	Analisis Pengaruh Citra Merek dan Kepercayaan terhadap loyalitas produk ponsel melalui kepuasan sebagai variabel Intervening	Analisis Jalur (Path Analisis)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel citra merek berpengaruh positif, kuat dan signifikan terhadap loyalitas dan lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung terhadap kepuasan. Hal ini dikarenakan konsumen tidak begitu memperhatikan faktor-faktor yang melekat pada citra merek seperti atribut, manfaat citra merek, nilai budaya, kepribadian dan pemakai dari ponsel miliknya. artinya kepuasan dapat meningkatkan pengaruh citra merek terhadap loyalitas.
Priska Nita Anggraeni	2012	Pengaruh citra merek terhadap loyalitas konsumen dengan kepuasan konsumen sebagai mediasi pada produk viva kosmetik di kota surabaya	Structural equation model (SEM).	Hipotesis yang menyatakan bahwa functional benefit berpengaruh terhadap kepuasan konsumen pada produk Viva Kosmetik di Kota Surabaya terdukung atau terbukti.

### Hipotesis Penelitian

Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti dalam Wahyuningtyas (2012:11) mengartikan hipotesis sebagai pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris. Atas dasar rumusan masalah, maka hipotesis yang penulis kemukakan adalah:

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh antara citra merek terhadap loyalitas pelanggan

H<sub>1</sub> : terdapat pengaruh antara citra merek terhadap loyalitas pelanggan

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Stasiun Besar Kertapati yang beralamatkan di Jl. Ki Merogan Kertapati, Palembang (Sumatera Selatan). Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

#### Variabel Penelitian

Variabel terikat (*Dependent Variable*).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah loyalitas pengguna jasa Kereta Api (Y) dengan indikator *Repurchase* (melakukan pembelian produk berulang) dan *Purchase across product and service lines* menunjukkan kekebalan terhadap pesaing atau tidak mudah terpengaruh oleh bujukan pesaing).

Variabel bebas (*Independent Variable*).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas ialah *Brand Image* (X) dengan indikator *Strength of brand association* (Manfaat, Atribut berupa desain, harga, dan logo), *Favorability of Brand association* (Desirability dan Deliverability), *Uniqueness of brand association* (*Points of Parity* dan *Points of difference*)

Agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah :

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara, observasi dan kepustakaan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Dalam hal pengumpulan data sebagai kelengkapan dari penelitian, peneliti memperoleh informasi, data, petunjuk, serta bahan-bahan pendukung lainnya dengan menggunakan beberapa sumber data, yaitu :

- a. Kuesioner
- b. Kepustakaan

#### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi target populasi adalah Pengguna Jasa Kereta Api Palembang. Dalam hal memperhitungkan sejauh mana jangkauan generalisasi hasil penelitian terhadap populasi maka ditentukan terlebih dahulu unit analisis dan unit observasi dari penelitian ini. Populasi penelitian ini diambil selama tiga bulan terakhir yaitu bulan Agustus, September Oktober 2015 berjumlah 213.733 orang.

Sedangkan untuk memenuhi persyaratan teknis dalam penarikan sampel, harus ada batasan sampel yang mengatur masuk atau tidaknya suatu kasus menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini, cakupan penelitian adalah seluruh pengguna jasa Kereta Api di Stasiun Besar Kertapati yang berusia mulai dari 17 tahun. Pemilihan usia 17 tahun didasarkan pada pertimbangan usia kedewasaan dan dianggap telah dapat mengambil keputusan yang lebih dari 2 kali.

Jumlah sampel yang akan diteliti adalah 100 orang. Kriteria responden yang ditentukan peneliti dalam penelitian ini adalah responden mulai berusia 17 tahun, yang menggunakan jasa Kereta Api sebanyak dua kali, baik pria maupun wanita.

#### Teknik Analisis Data

Setelah mendapatkan data dan informasi dari pengisian kuesioner, data akan diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20 (*Statistical Program for Social Science*) for Windows. Teknik analisisnya menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, Uji Validitas dan Reliabilitas dan Analisis Regresi.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Deskriptif

#### Pembahasan Statistik Deskriptif per Variabel

Variabel pernyataan (X) Pengaruh *Brand Image* dengan nilai rata-rata terbesar yaitu 3,98 dengan range skor  $3,40 < x \leq 4,20$  yang bermakna “tinggi”. Dengan butir pernyataan : “PT.Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki Sarana dan prasarana yang memadai”. Dan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu 3,6 dengan range skor  $3,40 < x \leq 4,20$  yang bermakna “tinggi”. Dengan butir pernyataan “PT.Kereta Api Indonesia (Persero) mampu memberikan layanan yang memuaskan”.

Variabel pernyataan (Y) Loyalitas Pengguna Jasa dengan nilai rata-rata terbesar yaitu 3,90 dengan range skor  $3,40 < x \leq 4,20$  yang bermakna “tinggi”. Dengan butir pernyataan : “Saya akan melakukan perjalanan kembali dengan menggunakan jasa PT.Kereta Api Indonesia (Persero) ”. Hal-hal positif yang menjadi alasan konsumen untuk melakukan perjalanan kembali menggunakan Kereta Api diantaranya Sarana dan Prasarana yang telah memadai sehingga penumpang merasa nyaman untuk melakukan perjalanan kembali serta memiliki harga yang terjangkau oleh konsumen. Dan untuk nilai rata-rata terendahnya yaitu 3,81 dengan range skor  $3,40 < x \leq 4,20$  yang bermakna “tinggi”. Dengan butir pernyataan “Saya akan merekomendasikan jasa transportasi PT.Kereta Api Indonesia (Persero) kepada teman dan kerabat”. Alasan konsumen tidak ingin merekomendasikan jasa transportasi PT.Kereta Api Indonesia (Persero) dikarenakan PT.Kereta Api Indonesia masih belum memiliki layanan yang memuaskan.

#### Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas variabel (X) *Brand Image* bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka pernyataan ini dianggap valid. Dan dari tabel di atas Pernyataan Validitas dengan nilai  $R$  hitung terbesar adalah 0,529 dengan pernyataan “PT.Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki desain interior yang memadukan warna-warna alami dan motif tradisional Indonesia yang indah dipandang mata” dan pernyataan “PT.Kereta Api Indonesia (persero) memiliki petugas yang responsif”. Sedangkan untuk pernyataan Validitas terendah dengan nilai  $R$  hitung sebesar 0,190 adalah pernyataan “Mengenakan biaya tambahan secara wajar”.

Berdasarkan uji validitas variabel (Y) Loyalitas Konsumen bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka pernyataan ini dianggap valid. Dan dari tabel di atas juga dapat diketahui pernyataan validitas dengan nilai  $R$  hitung terbesar adalah 0,748 dengan pernyataan “Saya akan membeli produk PT.Kereta Api Indonesia (Persero) yang lain”. Sedangkan nilai  $R$  hitung terendah adalah 0,624 dengan pernyataan “Saya akan melakukan perjalanan kembali dengan menggunakan jasa PT.Kereta Api Indonesia (Persero)”.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa kuesioner pada penelitian ini valid, baik untuk variabel *Brand Image* maupun Loyalitas Konsumen.

#### Uji reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,650 > 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel dianalisis selanjutnya.

Nilai Cronbach's Alpha untuk *Brand Image* sebesar 0,783 dan Loyalitas Konsumen sebesar 0,650. Dapat disimpulkan nilai lebih dari 0,6 maka bahwa semua instrumen telah reliabel.

#### Uji Normalitas

Data yang digunakan dalam menyusun analisis korelasi harus memenuhi asumsi bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah uji lilliefors, variabel Y dan X berdistribusi normal. Uji asumsi tersebut dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menguji normalitas data dengan uji lilliefors dalam penelitian yang akan dianalisis.

Dari hasil pengujian terhadap instrumen penelitian digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas, digunakan uji Lilliefors. Dalam pengujian ini pertama-tama (sampel) disusun menurut urutan nilai, kemudian ditentukan angka baku ( $Z_i$ ), frekuensi  $S(Z_i)$ , dan frekuensi terendah  $F(Z_i)$  yang kemudian selanjutnya ditentukan selisih frekuensi terendah dan frekuensi nyata pada tiap nilai galat. Harga mutlak maksimum dari selisih tersebut disebut sebagai  $t_{hitung}$ . Nilai  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  untuk taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Diajukan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$ : Data berdistribusi normal, jika nilai  $t_{hitung} \leq$  nilai  $t_{tabel}$

$H_1$ : Data tidak berdistribusi normal, jika nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$

Dari hasil perhitungan uji normalitas X dengan uji lilliefors diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,0563$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $n = 100$ ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,0886. Mengingat  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka data X dinyatakan berdistribusi normal.

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi pada penelitian ini menghasilkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$y = 0,856 + 0,147x$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai Konstanta adalah 0,856 artinya jika *Brand Image* (x) nilainya adalah 0 maka Loyalitas Konsumen (y) nilainya adalah 0,856. Koefisien regresi variabel *Brand Image* (x) mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Loyalitas konsumen. Koefisien regresi variabel *Brand Image* (X) sebesar 0,147, artinya jika *Brand Image* mengalami kenaikan sebesar 1 maka Loyalitas konsumen (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,147. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Brand Image* dengan Loyalitas konsumen, semakin naik nilai *Brand Image* maka semakin meningkatkan Loyalitas Konsumen.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. *Brand Image* terbukti mempunyai pengaruh terhadap loyalitas pengguna jasa PT.Kereta Api Indonesia (Persero) di Palembang, artinya bahwa jika *Brand Image* pada PT.Kereta API Indonesia ditingkatkan maka akan berdampak pada meningkatnya tingkat loyalitas pengguna jasa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan dugaan adanya pengaruh *Brand Image* terhadap loyalitas konsumen dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil Analisis Regresi linear Sederhana didapatkan hasil yaitu Koefisien regresi variabel *Brand Image* (x) mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Loyalitas konsumen. Koefisien regresi variabel *Brand Image* (X) sebesar 0,147, artinya jika *Brand Image* mengalami kenaikan sebesar 1 maka Loyalitas konsumen (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,147. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Brand Image* dengan Loyalitas konsumen, semakin naik nilai *Brand Image* maka semakin meningkatkan Loyalitas Konsumen.
3. Dari hasil analisis koefisien Korelasi didapatkan nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0.357 atau 36% yang berarti bahwa variable dependen dan independen dapat dikategorikan memiliki hubungan linear yang kuat dan *Brand Image* berpengaruh sebesar 36% terhadap Loyalitas Konsumen, sisanya 64% dipengaruhi oleh variable atau faktor lain diluar penelitian berupa kepuasan pelanggan, kualitas jasa, dan rintangan untuk berpindah (*switching barrier*). Sedangkan dari hasil Analisis Koefisien Determinasi hasilnya adalah Besaran Koefisien determinasi ( $R^2$ ) =

0,126 menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu Loyalitas Konsumen memiliki determinasi sebesar 12,8 % dijelaskan oleh variabel independen yaitu *Brand Image*.

4. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F hitung = 14.354 dengan signifikansi sebesar 0,000 , 0,05. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa *Brand Image* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas pengguna jasa PT.Kereta Api Indonesia (Persero). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) dapat diterima.

### Saran

1. *Brand Image* merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi harapan pelanggan. Jadi penilaian konsumen terhadap *Brand Image* perusahaan merupakan refleksi persepsi evaluative terhadap pelayanan yang diterimanya pada waktu tertentu. Untuk dapat meningkatkan loyalitas konsumen, PT.Kereta Api Indonesia (Persero) harus lebih meningkatkan *Brand Image*. Untuk dapat meningkatkan *Brand Image*, maka pihak perusahaan harus mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pengguna jasa kereta api.
2. Dari hasil penilaian responden pengguna jasa kereta api, maka pihak perusahaan harus lebih meyakinkan para konsumen agar bisa merekomendasikan jasa transportasi PT.Kereta Api Indonesia (persero) kepada teman dan kerabat.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain Brand Image yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu loyalitas konsumen. Selain itu sebaiknya pada penelitian berikutnya lebih memperluas obyek penelitian serta mencari ruang lingkup populasi yang lebih luas.

### 6. REFERENSI

- [1] Ardiyanto, Gilang Febriani, Maria M Minarsih, Andi Tri Haryono. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Konsumen Serta Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Produk Tv Lcd Samsung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia* Vol.14, No.3, pg.5
- [2] Cornelia, Ellys dkk. (2008). Analisa Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan di laundry 5 Asec Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, Vol.4, No.2.
- [3] Griffin, Jill. 2005. *Customer Loyalty : Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta : Erlangga
- [4] Irsan. (2013). Persepsi Mahasiswa Perpustakaan UIN Alauddin Makassar tentang Ilmu Perpustakaan dan Profesi Pustakawan. *Khizanah Al-hikmah*. Vol.1, No.2, pg.153.
- [5] Keller, Kevin Lane. (2008). *Strategic Brand Management : Building, Measuring, and Managing Brand Equity 3rd Edition*. Upper Saddle River : Pearson Education, Inc
- [6] Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller, (2006). *Marketing Management 12th Edition*. Upper Saddle River : Pearson Education, Inc.
- [7] Mardalis, Ahmad (2005). Meraih Loyalitas Pelanggan. *Benefit : Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.9, No.2, pg.111-119.
- [8] Prasetyo, dan Jannah. Metode Penelitian Kuantitatif dan Aplikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada (2005)
- [9] Rizan, Mohammad, Basrah Saidani, Yusiyan Sari. (2012). Pengaruh *Brand Image* Dan *Brand Trust* Terhadap *Brand Loyalty* Teh Botol Sosro. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* |Vol. 3, No. 1, pg.5



- [10] Santoso, Bambang Hadi. (2005) . Analisis Ekuitas Merek dari Kategori Produk Minyak Goreng Bimoli Pada Kelompok Usaha Indofood. *Jurnal Ekuitas* Vol.9 No.4 Pg.10
- [11] Saputri, Marheni Eka. (2014). Pengaruh Brand Image terhadap kesetiaan Pengguna *Smartphone*. *Jurnal Sositologi* Vol.13, No.3, pg.195,197
- [12] Sembiring, Inka Janita, Suharyono, Andriani Kusumawati (2014). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dalam Membentuk Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.15, No.1, pg.4.

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN KONTRAKTOR PT.ADHI KARYA (PERSERO)

Yanuariawan Rahmadi<sup>1)</sup>, Wiwin Agustian<sup>2)</sup> Andrian Novriady<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ekonomi, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>Email: [yanuar.rahmadi@yahoo.com](mailto:yanuar.rahmadi@yahoo.com)

<sup>2</sup>Email: [wiwin.agustian@binadarma.ac.id](mailto:wiwin.agustian@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>Email: [andrian.noviady@binadarma.ac.id](mailto:andrian.noviady@binadarma.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aimed to analyze the effect of Job Performance Compensation for employees. The samples are employees where the number of contractor PT Adhi Karya (Persero), the samples specified in this study were 30 respondents using saturated sample. In this study, the data used are primary data and secondary data. The data includes the employee income. The analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis testing using the F test, as well as the coefficient of determination. The file that has been processed using SPSS program produces the following regression equation:  $Y=2,067+0,572X$ . From this study it can be concluded that based on the statistical result that the variable compensation consists of salaries significant effect on work performance, Allowances Overtime significant effect on work performance, Transportation Allowances significant effect on work performance, Bonus not significant effect on work performance, and incentives are not significant effect on job performance. From this research, the adjusted  $R^2$  value of 0.571, it means that 57.10% variable job performance can be explained by the independent variables namely compensation consisting of Salary, Overtime Allowance, Transport Allowance, while the remainder is equal to  $(100\% - 57.10\% = 42.90\%)$  is explained or influenced by factors not examined in this study.*

**Keywords:** Compensation, Job performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang,melakukan kerjasama dengan PT. Pupuk Sriwidjaja untuk pembangunan kontruksi pabrik pusri IIB pada tanggal 3 juli 2013, dengan nama Proyek Pusri UBS IIB Dan CONVEYOR Palembang. Sebagai perusahaan ternama PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang, memiliki jumlah karyawan yang banyak sehingga harus memiliki sistem kompensasi yang baik, tetapi hal tersebut tidaklah cukup jika lingkungan kerja tidak kondusif, besaran pemberian kompensasi oleh perusahaan tidak sama atau lebih kecil akan menimbulkan tingkat kinerja karyawan proyek rendah, perusahaan harus mencari solusi yang terbaik untuk menyelesaikan masalah ini agar staff proyek mampu meningkatkan kinerja mereka dan memotifasi mereka agar bekerja lebih baik lagi, karna jika ini dibiarkan akan mengganggu seluruh aktifitas perusahaan sehingga perusahaan akan mengalami kerugian dalam menyelesaikan proyek dengan waktu yang telah ditentukan. Seiring dengan berjalannya pembangunan proyek tersebut, terdapat permasalahan dalam hal kesenjangan kompensasi sehingga cenderung menurunkan prestasi kerja karyawan dalam melakukan kegiatan pembangunan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengadakan penelitian ini dengan judul :PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN KONTRAKTOR PT.ADHI KARYA (Persero)Divisi Kontruksi 11 Palembang, PROYEK PUSRI UBS IIB DAN CONVEYOR PALEMBANG.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas : Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada staff karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang, Proyek Pusri UBS IIB dan CONVEYOR Palembang?

### **Ruang Lingkup**

Adanya ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan kegiatan penelitian agar tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian dibuat.yang menjadi ruang lingkup penelitian dalam penyusunan skripsi hanya pada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan oleh PT. Adhi Karya (Persero)Divisi Kontruksi 11 Palembang.

### **Tujuan**

#### **Tujuan Penelitian**

Untuk mendapatkan penjelasan dan jawaban jelas mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang, Proyek Pusri UBS-IIB dan CONVEYOR.

## **2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Definisi Kompensasi**

Menurut Sutrisno kutipan Pangabean 2002 (2012:181), Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

### **Definisi Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno kutipan Bernadin dan Russel, 1993 (2012:150), Memberikan deinisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil hasil yang diperoleh dari fungsi fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

### **Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja**

Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan :

4. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
5. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
6. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
7. Sebagai dasr untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

### **Dasar Penilai dan Unsur unsur yang Dinilai**

#### **a. Dasar penilaian**

Dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan karena dalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap karyawan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalamam, dan kesungguhan serta waktu.

#### **b. Unsur unsur yang dinilai**

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas

### **Metode Penilaian Prestasi Karyawan**

Metode penilaian prestasi karyawan pada dasarnya dikelompokkan atas metode tradisional dan modern.

1. Metode tradisional
2. Metode modern

### **Kendala Kendala Penilaian Prestasi Karyawan**

Indeks prestasi karyawan harus ditetapkan dengan baik, jujur, objektif sesuai dengan kenyataan yang ada. Akan tetapi, karena adanya kendala “ *hallo effect* “ dan tolak ukur penilaian maka indeks prestasi sering tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.

*Hallo effect* merupakan kesalahan yang dilakukan oleh penilai, karena umumnya penilai cenderung akan memberikan indeks prestasi baik bagi karyawan yang dikenalnya atau sahabatnya. Sebaliknya terhadap karyawan yang kurang dikenal penilai memberikan indeks prestasi sedang atau kurang.

### **Faktor Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno, kutipan Steers 1984 (2012:151), Umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

### **Pemberian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2014:120), Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

### **Tujuan Kompensasi**

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan.
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh pemerintah.

### **Metode Kompensasi**

- a. Metode tunggal
- b. Metode jamak

### **Sistem dan Kebijakan kompensasi**

Menurut Sutrisno (2012:198), Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

### **Faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Menurut Hasibuan (2014:127), faktor faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Produktifitas kerja karyawan

5. Pemerintas dengan undang undang dan keppresnya

### **Teori upah insentif**

Menurut Hasibuan (129:129), menurutnya upah insentif terbagi menjadi 2, yaitu :

1. *Piece rate*
2. *Time bonuses*
  - a. Premi berdasarkan waktu yang dihemat meliputi *hasley plan* dan *100% time premium plan*.
  - b. Premi berdasarkan waktu pengerjaan meliputi *rowan plan* dan *emerson plan*.

### **Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan, landasan teori maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga kompensasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan kontrak PT.ADHI KARYA (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang, PROYEK PUSRI UBS IIB DAN CONVEYORPALEMBANG.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Obyek Penelitian**

Penulis mengadakan penelitian pada PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang, Proyek Pusri UBS-IIB dan CONVEYOR yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN KONTRAKTOR PT.ADHI KARYA (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang, PROYEK PUSRI UBS IIB DAN CONVEYOR PALEMBANG.

### **Variabel Penelitian**

Sugiono (2010: 31) menyatakan bahwa “Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini di definisikan sebagai berikut:

#### **Variabel Bebas atau Independent (X)**

Variabel bebas adalah “Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)” (Sugiyono 2009:59). Variabel bebas yang akan diuji dalam penelitian ini adalah kompensasi.

#### **Variabel terikat atau Dependent Variabel (Y)**

Variabel terikat adalah “Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono,2009:59). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja

Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil hasil yang diperoleh dari fungsi fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (sutrisno, 2012:150)

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Kualitatif, Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai metode deskriptif kualitatif suatu studi kasus, berikut dikemukakan beberapa pendapat yang antara lain.

#### **Sumber Data**

Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini pada umumnya bersumber dari **PT. AdhiKarya** (Persero) DivisiKontruksi 11 Palembang, Proyek Pusri UBS IIB dan CONVEYOR.

#### **1. Data primer**

Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian.

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari instansi lain yang relevan dengan penelitian ini.

### **Sumber dan Teknik Pengumpulan data Sumber Data**

Menurut (Syamsul 2006:36) dalam pengumpulan data penelitian, terdapat dua sumber data penelitian, yaitu :

1. Data Primer  
Yaitu data yang didapatkan oleh penelitian secara langsung dari objek penelitian tanpa melewati orang atau lembaga lain.
2. Data Sekunder  
Yaitu data yang didapatkan secara tidak langsung yang dikumpulkan dan diambil dari buku-buku pedoman, literatur yang disusun oleh para ahli atau lembaga tertentu.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Syamsul 2006:66) Untuk mengumpulkan data-data dan informasi tersebut diperlukan metode pengumpulan data primer melalui beberapa cara, yaitu :

1. Wawancara
2. Observasi
3. Kuisioner
4. Dokumentasi

### **Metode Analisa Data**

Menurut (Syamsul 2006:87) metode analisa dapat dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif.

4. Kualitatif adalah proses pencarian data untuk memahami masalah yang didasari pada penelitian yang menyeluruh, dibentuk oleh kata-kata, dan diperoleh dari situasi ilmiah.
5. Kuantitatif adalah data yang berupa angka atau besaran tertentu yang sifatnya pasti.
6. Deskriptif yaitu metode yang menguraikan atau memberikangambaran suatu masalah yang terjadi.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut Kuncoro (dalam Syahirman 2009:59), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.

#### **Sampel**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel *Snowball Sampling*. Sampel yang dituju dalam penelitian ini adalah informan. Cara ini banyak dipakai ketika peneliti tidak banyak tahu tentang populasi penelitinya. Karena peneliti menginginkan lebih banyak lagi, lalu dia minta kepada informan pertama

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data antaralain sebagaiberikut:

3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)  
Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh landasan teori dengan mempelajari atau membaca dari berbagai literature menurut beberapa para ahli yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang dapat menunjang penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan Kontraktor **Pada** PT. AdhiKarya (Persero) DivisiKontruksi 11 Palembang, Proyek Pusri UBS IIB dan CONVEYOR.
4. Studi Lapangan (*Field Riset*)  
Teknik pengumpulan data primer dengan cara mengadakan penelitian secara langsung terhadap objek dan masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian yang bersangkutan dengan cara:
  - ❖ Observasi

- ❖ Wawancara
- ❖ Kuisisioner

### **Metode Pengolahan Data**

Data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Sortir data yaitu menyusun dan mengelompokan data yang telah diperoleh dari hasil penelitian
2. Editing yaitu kegiatan memperbaiki dan mengoreksi data yang telah disusun untuk kebutuhan penelitian.
3. Tabulasi data yaitu melaksanakan pengelompokan data berdasarkan variabel penelitian yang diteliti sehingga dapat berhubungan fungsional data dengan interpretasi data yang dilakukan.
4. Analisis data yaitu melakukan analisis data dari obyek penelitian baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif berdasarkan alat ukur penelitian yang telah ditetapkan.
5. Interpretasi data yaitu membuat argumen atau redaksional data berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan, sehingga menghasilkan suatu deventisi ilmiah.

### **Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian perlu diuji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dilakukan agar pada saat penyebaran kuesioner instrumen-instrumen penelitian tersebut sudah valid dan reliabel, yang artinya alat ukur untuk mendapatkan data sudah dapat digunakan. Adapun alat yang digunakan dalam pengujian ini adalah program SPSS 20.

#### **Pengujian Validitas Instrumen**

Uji Validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2010:121) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

#### **Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2010:122) reliabilitas adalah derajat konsistensi/keajengan data dalam interval waktu tertentu.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

#### **Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) persamaan regresi.

#### **Uji F (Serentak)**

Uji serentak atau F-test untuk menguji apabila variabel bebas secara simulatan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat, langkah-langkahnya sebagai berikut:

- e. Membuat formula hipotesis

3.  $H_0$  : yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel bebas (X) secara simultan, dengan variabel terikat (Y).
  4.  $H_1$  : yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara simultan, dengan variabel terikat (Y).
- f. Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan F tabel
3. Taraf nyata yang digunakan sebesar 5% (0,05) atau 1% (0,01)
  4. Nilai F-tabel memiliki derajat bebas (db),  $v_1 = m - 1$  ;  $v_2 = n - k - 1$   
 $k =$  jumlah variabel bebas,  $m =$  jumlah variabel,  $n =$  jumlah sampel
- g. Menentukan kriteria pengujian
3.  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak) apabila  $F_0 \leq F_{\alpha ; (v_1)(v_2)}$
  4.  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) apabila  $F_0 > F_{\alpha ; (v_1)(v_2)}$
- h. Membuat kesimpulan  
 Menyimpulkan  $H_0$  diterima atau ditolak.

### Hasil Tabulasi

#### Hasil Tabulasi Variabel Kompensasi (X)

Hasil Kuesioner dari variabel Kompensasi (X) diketahui adanya nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,33 yaitu Gaji yang diberikan kepada bapak/ibu sesuai dengan perjanjian (pernyataan 2). Dapat disimpulkan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan perjanjian atau kontrak kerja antara perusahaan dengan karyawan yang disepakati pada awal kerja.

#### Hasil Tabulasi Variabel Prestasi Kerja (Y)

rata-rata keseluruhan dari pertanyaan mengenai Prestasi Kerja (Y) adalah berdasarkan interpretasi, hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang dalam menjawab pertanyaan variabel Prestasi Kerja (Y). Hasil Kuesioner dari variabel Prestasi Kerja (Y) diketahui adanya nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,52 yaitu Menguasai salah satu bahasa asing (pernyataan 1), dan Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan (pernyataan 4). Dapat disimpulkan bahwa Karyawan Kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang dapat menguasai salah satu bahasa asing bahkan ada lebih. Dan karyawan Kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memuaskan.

Hasil Kuesioner dari variabel Prestasi Kerja (Y) diketahui adanya nilai rata-rata terendah sebesar 4,29 yaitu dalam bekerja saya mengikuti instruksi atasan dan akan bertanya jika ada masalah. Dapat disimpulkan bahwa Karyawan Kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang selalu mengikuti instruksi atasan agar tidak terjadi kesalahan dan selalu memberitaukannya dan terkadang karyawan tidak bertanya jika ada masalah dalam pekerjaan. Ketidak bertanya tersebut mengakibatkan lambannya pekerjaan yang dilakukan, sebaiknya Karyawan Kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang bekerja mengikuti instruksi atasan dan akan bertanya jika ada masalah.

### Uji Validitas dan reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak dan tidaknya pertanyaan. Kriteria keputusannya adalah dengan membandingkan nilai Corrected Item - Total Correlation dibandingkan dengan nilai r tabel dengan tingkat 0,361. Jadi item yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,361 dianggap tidak valid. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS dapat disajikan pengujian validitas.

#### Uji Reliabilitas

Setelah diuji validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas yaitu berhubungan dengan masalah ketepatan dari suatu data. Untuk Menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa



menggunakan batas nilai Alpha 0,06. Menurut Sekaran (Duwi Priyatno 2012:187), realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik

Berdasarkan table diatas

### **Analisis Pengujian**

#### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Hasil analisis regresi linear sederhana yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 20:

#### **Analisis Koefisien Korelasi**

Dalam tabel *Model Summary* ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,756. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,756 ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai hubungan dengan taraf 0,756 atau dengan keterangan hubungan yang kuat antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui interpretasi koefisien korelasi yang range nya berada dalam 0.60-0,799.

#### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinan yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent.

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 20 pada tabel 4.12 maka diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu 0,571. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 57,10 % promosi jabatan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel prestasi kerja, sedangkan sisanya (100% - 57,10 % = 42,90%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji F (Simultan)**

Hasil dari uji F (simultan) yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 20, nilai F hitung yaitu 37,244. Sedangkan nilai F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F dengan derajat bebas (df) Residual (sisa) yaitu 28 sebagai df penyebut dan df Regression (perlakuan) yaitu 1 sebagai df pembilang dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh nilai F tabel yaitu 2,40.

Karena F hitung lebih besar dari F tabel atau  $37,244 > 2,40$  maka  $H_0$  ditolak. Dan taraf nyata  $\alpha$  (0.05) > Sig (0.000) maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara Kompensasi (X) dengan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Karyawan Kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil Regresi Sederhana, diperoleh nilai koefisien Regresi X Kompensasi sebesar 0,572 sedangkan Konstantanya sebesar 2,067 maka dari itu terbentuklah rumus persamaan untuk Regresi Sederhana yaitu :

$$Y = 2,067 + 0,572X$$

Adapun penjelasan dari persamaan Regresi Sederhana diatas adalah konstantanya sebesar 2,067 artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi atau  $X = 0$  maka Prestasi Kerja sebesar 2,067. Koefisien Regresi variabel X (Kompensasi) sebesar 0,572 artinya jika Kompensasi meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Prestasi Kerja akan sebesar 57,2% dengan syarat asumsi bahwa variabel lain nilainya tetap.

Dalam tabel *Model Summary* ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,756. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,756 ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai hubungan dengan taraf 0,756 atau dengan keterangan hubungan yang sangat kuat antara variabelnya. Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,571. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 57,10 % promosi jabatan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel prestasi kerja, sedangkan sisanya ( $100\% - 57,10\% = 42,90\%$ ) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian dapat dilihat nilai F hitung yaitu 37,244. Sedangkan nilai F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F dengan derajat bebas (df) Residual (sisa) yaitu 28 sebagai df penyebut dan df Regression (perlakuan) yaitu 1 sebagai df pembilang dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh nilai F tabel yaitu 2,40. Karena F hitung lebih besar dari F tabel atau  $37,244 > 2,40$  maka  $H_0$  ditolak. Dan taraf nyata  $\alpha (0.05) > Sig (0.000)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara Kompensasi (X) dengan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Karyawan Kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang.

Hasil Kuesioner dari variabel Kompensasi (X) diketahui adanya nilai rata-rata terendah sebesar 4,05 yaitu *Insentif diberikan kepada bapak/ibu yang berprestasi* (pernyataan 5). Dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi kurang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, seharusnya perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan prestasi yang telah dicapai.

Hasil Kuesioner dari variabel Prestasi Kerja (Y) diketahui adanya nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,52 yaitu *Menguasai salah satu bahasa asing* (pernyataan 1), dan *Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan* (pernyataan 4). Dapat disimpulkan bahwa Karyawan Kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang dapat menguasai salah satu bahasa asing bahkan ada lebih. Dan karyawan Kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memuaskan.

Hasil Kuesioner dari variabel Prestasi Kerja (Y) diketahui adanya nilai rata-rata terendah sebesar 4,29 yaitu *Dalam bekerja saya mengikuti instruksi atasan dan akan bertanya jika ada masalah*. Dapat disimpulkan bahwa Karyawan Kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang selalu mengikuti instruksi atasan agar tidak terjadi kesalahan dan selalu memberitakannya dan terkadang karyawan tidak bertanya jika ada masalah dalam pekerjaan. Ketidakbertanyaan tersebut mengakibatkan lambannya pekerjaan yang dilakukan, sebaiknya Karyawan Kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang bekerja mengikuti instruksi atasan dan akan bertanya jika ada masalah.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa adanya *pengaruh Kompensasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Karyawan Kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang*.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh kompensasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang. Terlihat pada gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan perjanjian atau kontrak kerja antara perusahaan dengan karyawan yang disepakati pada awal kerja. Dan karyawan kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang dapat menguasai salah satu bahasa asing bahkan ada lebih. Serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memuaskan.
2. Dari hasil uji F bahwa kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang, terlihat dari ditunjukkan hitung lebih besar dari F table atau  $37,244 > 2,40$ , atau nilai sig (0,000) lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05) atau  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.
3. Dari hasil regresi sederhana, diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,067 + 0,572X$ . Bila kompensasi adalah 0 maka prestasi kerja adalah 2,067, Koefisien regresi variable kompensasi sebesar 0,572 memiliki arti bahwa jika kompensasi meningkat 1% maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 57,2%.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat di berikan adalah:

1. Penulis harapkan perusahaan PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan prestasi yang telah dicapai.
2. Penulis harapkan karyawan kontraktor PT. Adhi Karya (Persero) Divisi Kontruksi 11 Palembang bekerja mengikuti instruksi atasan dan akan bertanya jika ada masalah.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan indikator yang relevan, sehingga hasil yang diharapkan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya dan yang diharapkan oleh perusahaan dan karyawan

### 6. REFERENSI

- [1] <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2595/Bab%201.pdf?sequence=3> (diakses 22 november 2015).
- [2] <http://adaddanuartablogspot.blogspot.co.id/2014/11/prestasi-kerja-menurut-para-ahli.html> (diakses 23 november 2015).
- [3] Sutrisno Edy 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- [4] Hasibuan Malayu 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia.

## PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.DUTA YUZAKA PERMAI PALEMBANG

Yeni Susanti<sup>1)</sup>, Hardiyansyah<sup>2)</sup>, M Amirudin Syarif<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>Email: yenisusanti2014@gmail.com

<sup>2</sup>Email: hardiyansyah@binadarma.ac.id

<sup>3</sup>Email: amirudinsyarif@binadarma.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to prove the effect of the compensation and work environment on employee job satisfaction. Data collection techniques using primary data and sekunder. Populasi in this study were all employees at production units PT.DutaYuzakaPermai Palembang which numbered 60 people. The sampling method uses random sampling and using a sample of saturated then assign a sample of 37 people. Analysis of data using multiple linear regression analysis. Based on the research results, it can be concluded that the variable compensation and work environment positive and significant effect on employee job satisfaction. This means that if the compensation and work environment are declining, will reduce employee satisfaction. Then on work environment positive and significant impact on job satisfaction of employees at PT. Ambassador YuzakaPermai and has a significance level of the highest due to the compensation that is felt by the employees are more representative, indicating the initial assumption of the authors proved right who think that the current provision of compensation to employees is done properly by the company, that there will be able to increase job satisfaction employees.*

**Keywords:** Granting of compensation, work environment and job satisfaction of employees

### 1. PENDAHULUAN

Kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting Karena kompensasi merupakan salah satu yang paling sensitif di dalam hubungan kerja yang ada pada PT. Duta Yuzaka Permai yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi dalam praktiknya masih banyak karyawan yang bekerja di PT. Duta Yuzaka Permai yang belum memahami secara benar sistem kompensasi, namun di tempat kerja tersebut masih banyak pemberian kompensasi yang tidak adil dan tidak layak, serta tidak sesuai dengan hasil pekerjaan atau jasa yang di berikan para karyawan ditempat kerja tersebut, seharusnya atasan di tempat kerja itu harus memberikan kompensasi yang layak dan adil pada karyawan, supaya tidak terjadi konflik sesama karyawan, namun dalam pemberian kompensasi pada PT. Duta Yuzaka Permai hal-hal yang paling sulit dilakukan adalah bagaimana cara memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan Yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka

### 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### Pengertian Kompensasi

Edi Sutrisno (2002: 118) Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi

mencakup balas jasa finansial maupun non finansial. Gaji adalah balas jasa yang di bayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang di sepakati membayarnya. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (*finansial* atau *nonfinansial*).

Faktor-Faktor Yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Edi Sutrisno (2015 : 191) Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat Menurut ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang menglilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang halnya berdasarkan keinginan sepihak ( perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada tanggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu di pengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya :

1. Tingkat biaya hidup  
Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum ( KFM ) kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal dikota kecil.
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain  
Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerja yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan.
3. Tingkat kemampuan perusahaan  
Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab  
Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku  
Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pulsa tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
6. Peranan serikat buruh  
Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja kepada karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, untuk melakukan aktivitasnya sehingga waktu bekerja dipergunakan secara efektif produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga akan

tinggisesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankannya.

Sedangkan menurut Widodo (2015:170) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan

### Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015: 169) Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep ysnng bsnysk dimensi, ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

### 3. METODELOGI PENELITIAN

**Tabel Operasional penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Pemberian kompensasi	Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat ( widodo, 2015:153 ). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asas Adil</li> <li>• Asas Layak dan Wayar</li> </ul>
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suasana Kerja</li> <li>• Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>• Tersedianya Fasilitas kerja</li> </ul>
Kepuasan Kerja Karyawan	Menurut Widodo (2015: 169) Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep ysnng bsnysk dimensi, ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak pernah bolos</li> <li>• Hasil kerjanya bagus</li> <li>• Giat, bersemangat, gembira</li> <li>• Semangat kerja tinggi</li> <li>• Mempunyai sifat positif</li> <li>• Hasil kerjanya bagus</li> </ul>

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini diperlukan data yang cukup, agar dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan yaitu:

#### 1. Data Primer

Yaitu data yang diambil secara langsung oleh peneliti dari objek yang diteliti, adapun metode yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut yaitu:

#### M. Observasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti pada perusahaan terkait dengan mencatat data yang diharapkan menjadi masukan dan informasi yang berhubungan dengan masalah pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Duta Yuzaka Permai Palembang

#### N. Kuesioner

Yaitu data yang diperoleh melalui sejumlah daftar pertanyaan yang tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Hasil kuesioner inilah akan dianalisis. Proses pembagian kuesioner ini dengan cara membagikan langsung kepada karyawan, hal ini dilakukan untuk memberikan sedikit penjelasan kepada karyawan mengenai maksud penelitian kuesioner tersebut.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu: sumber data yang sudah diolah atau disusun sedemikian rupa oleh pihak lain, yang berupa data atau dokumen, artikel maupun kerangka ilmiah yang dapat mendukung penelitian ini. Metode pengumpulan data sekunder yang diperoleh oleh penulis, dibaca dan dipelajari dengan baik sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk mendukung penelitian yang penulis bahas

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pemberian kompensasi dan lingkungan kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil pengolahan data dari uji F.

### Uji t

Uji koefisien ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan. Pengaruh individual tersebut dapat ditunjukkan dari nilai signifikan uji t. Jika nilai signifikan uji t < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil analisis uji t variabel pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

### Pembahasan

Pada tabel 4.7 hasil uji validitas variabel  $X_1$  (pemberian kompensasi) dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *For Windows* didapatkan 10 butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari  $R_{tabel}$  0.3115. Pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) didapatkan 10 pernyataan kuesioner dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari  $R_{tabel}$  0.3115. Sedangkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Y (kepuasan kerja karyawan) didapatkan 10 pernyataan kuesioner dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari  $R_{tabel}$  0.3115.

Uji realibilitas dilakukan berdasarkan tabel 4.10, 4.11 dan 4.12 uji realibilitas dinyatakan bahwa pernyataan variabel  $X_1, X_2$  dan variabel Y reliable setelah dihitung berulang-ulang dan didapatkan hasil yang sama dengan menggunakan SPSS 16.0 *For Windows*. Berdasarkan hasil korelasi hubungan antara pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan didapatkan nilai 0,824 artinya kuat dan positif. Koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,678 atau 67,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel dependen yaitu sebesar 67,8% sedangkan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti iklim organisasi, insentif. Berdasarkan tabel 4.15 *coefficients* dari perhitungan pengujian didapatkan bahwa Signifikansi  $> 0,05$ . dari tabel 4.15 diatas didapatkan variabel pemberian kompensasi  $0,002 < 0,05$ , maka pengaruh pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $0,076 > 1,697$  maka berpengaruh secara signifikan. Dari tabel diatas didapatkan variabel lingkungan kerja  $0,020 < 0,05$ , maka pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $2,474 > 1,697$  maka berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan jumlah sample 30 responden pada PT. Duta Yuzaka Permai Palembang didapatkan hasil dengan menggunakan SPSS 16.0 *For Windows* bahwa ada pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel model summary angka R sebesar 0,824 ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif. Nilai R square 0,678 artinya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 67,8% terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 5. SIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Duta Yuzaka Permai

Menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Duta Yuzaka Permai Palembang. Yaitu didapat nilai R artinya variabel ( $X_1$ ) pemberian kompensasi dan ( $X_2$ ) lingkungan kerja memiliki nilai kolerasi yang kuat, sedangkan nilai R Square, artinya kedua variabel ini memiliki kontribusi Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki determinasi dapat dijelaskan oleh variabel lain.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara persial,. Dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk hasil uji F menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Duta Yuzaka Permai Palembang.

### Saran

Setelah penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Duta Yuzaka Permai Palembang. Penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian insentif, sebaiknya perusahaan memberikan insentif berupa bonus kepada karyawan yang berprestasi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan akan merasa dirinya di hargai oleh perusahaan sehingga dapat menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan dengan begitu dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan



- b. Perusahaan sebaiknya memberikan rasa nyaman dalam bekerja dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif yang bebas dari segala hal yang dapat menimbulkan terjadinya ketidaknyamanan dalam kerja

## 6. REFERENSI

- [1] Edi Sutrisno. (2015). Pengertian kompensasi. Jakarta: kencana
- [2] Edi Sutrisno. (2015). Faktor-Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Jakarta: kencana
- [3] Edi Sutrisno. (2015). Tujuan Kompensasi. Jakarta: Kencana
- [4] Priyanto, Dwi, 2012, Belajar Cepat Olah Data Statistic Dengan SPSS, Yogyakarta. C.V. Andioffest. [http://hepository,upt.edu/1855/9/CFO.110\\_3299\\_Bibliography.pdf](http://hepository,upt.edu/1855/9/CFO.110_3299_Bibliography.pdf). Diakses pada 5 januari 2016
- [5] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- [6] Widodo. (2015). Jenis Lingkungan Kerja. Jakarta: Pustaka Pelajar
- [7] Widodo. (2025). Pengertian Kepuasan Kerja. Jakarta: Pustaka Pelajar
- [8] Yusi, Syahitman & Umiati Idris, 2010, Statistic untuk ekonomi dan penelitian, Palembang: Citrabooks Indonesia. <http://spriens.zeurcs.k.2335/Daftar%20Pustaka.pdf> di akses pada 5 januari 2016

## PENGARUH MODAL KERJA TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN PT. ABDI BUMI LESTARI PALEMBANG

Yudho Pamungkas<sup>1)</sup>, Rabin Ibnu Zainal<sup>2)</sup> Dra.Gagan Ganjar Resmi<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ekonomi, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>Email: [youdhoo@gmail.com](mailto:youdhoo@gmail.com)

<sup>2</sup>Email: [rabin.zainal@gmail.com](mailto:rabin.zainal@gmail.com)

<sup>3</sup>Email: [gagan@binadarma.ac.id](mailto:gagan@binadarma.ac.id)

### ABSTRACT

*Working Capital and Profitability is required by a company to efficiently determine whether or not a company in the operations or activities. Relative to the author interested in conducting a study entitled "Effect of Working Capital to Profitability". In this study the authors conducted a case study on a housing Developer Company in Palembang named PT.AbdiBumi Lestari, the problems studied is working capital (X) as the independent variable and Profitability (Y) as the dependent variable. To analyze the effect of working capital (X) to Profitability (Y), the author uses simple linear regression analysis, the correlation coefficient, determination coefficient, and t test. Based on a statistical analysis of test coefficient of determination there is a strong influence on the profitability of working capital amounted to 94.5% while the remaining 5.5% is influenced by other factors. While the hypothesis testing t test results showed that working capital had a significant influence on Profitabilit.*

**Keywords:** Working Capital, Corporate Profitability

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kebutuhan akan perumahan setiap tahun semakin meningkat di kota-kota besar yang menjadi pusat permukiman dan kegiatan niaga di Indonesia khususnya Palembang, karena perumahan mempunyai arti yang sangat penting bagi kehidupan seseorang, tidak hanya dalam fungsinya sebagai tempat tinggal, melainkan juga sebagai sarana pembinaan dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat dan bernegara.

Pada dasarnya setiap perusahaan akan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan selalu memerlukan dana, baik untuk membiayai kegiatan operasional sehari-hari maupun untuk membiayai investasi jangka panjangnya. Dana yang digunakan untuk melangsungkan kegiatan operasional sehari-hari disebut modal kerja.

PT. Abdi Bumi lestari ( ABL ) merupakan perusahaan pengembang perumahan yang kegiatan utamanya adalah memproduksi hunian perumahan type 36 RSS ( Rumah Sangat Sederhana ) di Kabupaten Musi Banyuasin, salah satu daerah di provinsi Sumatera Selatan. PT. Abdi Bumi Lestari ( ABL ) memusatkan perhatian untuk memperoleh laba yang maksimal dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dengan menggunakan segala kemampuan serta sumber daya yang tersedia yang pada akhirnya dapat meningkatkan anggota / karyawan.

Pengertian profitabilitas itu sendiri adalah kemampuan suatu perusahaan untuk menghasilkan laba dalam periode tertentu dalam hubungannya penjualan. Hal ini sangat penting untuk perkembangan perusahaan. Dimana profitabilitas ini merupakan hasil akhir bersih dari berbagai kebijakan dan keputusan manajemen. Maka dari itu, diperlukan pengelolaan keuangan yang baik, dalam mengelola aktiva lancar dan hutang lancar.

Di perusahaan PT. Abdi Bumi Lestari (ABL) profitabilitas perusahaan mengukur efektifitas manajemen berdasarkan hasil pengembalian yang dihasilkan dari penjualan dan investasi dengan modal kerja yang memadai dan di dukung dengan peningkatan volume penjualan maka profitabilitas perusahaan pun akan meningkatkan karena disadari betul betapa pentingnya arti keuntungan bagi masa depan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH MODAL KERJA TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN PT. ABDI BUMI LESTARI PALEMBANG”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis dalam hal ini merumuskan masalah sebagai berikut **“Apakah Modal Kerja Berpengaruh terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan PT. Abdi Bumi Lestari ?**

### **Tujuan Penelitian**

Agar pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan baik dan tepat sasaran, maka penelitian harus memiliki tujuan yang jelas. Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Modal Kerja terhadap Profitabilitas pada Perusahaan PT. Abdi Bumi Lestari

## **2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Modal Kerja**

#### **Pengertian Modal Kerja**

Modal kerja, ternyata tidak hanya memiliki satu konsep pengertian saja. Beberapa penulis mengklasifikasikannya ke dalam beberapa konsep modal kerja. Tiap konsep juga memiliki ciri yang berbeda namun perbedaan tersebut justru mempermudah pemahaman akan modal kerja itu sendiri.

Horne dan Wachowicz (1997:214) menyebutkan bahwa terdapat dua konsep utama dalam modal kerja yaitu:

1. Modal kerja bersih merupakan perbedaan jumlah aktiva lancar dengan kewajiban lancar, atau dengan kata lain aktiva lancar yang dikurangi kewajiban lancar akan menghasilkan modal kerja.
2. Sedangkan modal kerja kotor adalah investasi perusahaan dalam aktiva lancar (seperti kas, sekuritas, piutang dan persediaan).

Menurut Riyanto (2001) mengenai pengertian modal kerja dapat dikemukakan adanya beberapa konsep, yaitu:

1. Konsep Kuantitatif

Konsep ini mendasarkan pada kuantitas dari dana yang diperlukan untuk mencukupi kebutuhan perusahaan dalam membiayai operasinya yang bersifat rutin, atau menunjukkan jumlah dana (fund) yang tersedia untuk tujuan operasi jangka pendek. Dengan demikian, modal kerja menurut konsep ini adalah keseluruhan dari jumlah aktiva lancar.

2. Konsep Kualitatif

Dalam konsep ini pengertian modal kerja dikaitkan dengan besarnya jumlah hutang lancar atau hutang yang harus segera dibayar. Dengan demikian maka sebagian dari aktiva lancar harus disediakan untuk memenuhi kewajiban finansial yang segera harus dilakukan, di mana bagian aktiva lancar ini tidak boleh digunakan untuk membiayai operasi perusahaan untuk menjaga likuiditasnya.

3. Konsep Fungsional

Konsep ini mendasarkan pada fungsi dari dana dalam menghasilkan pendapatan (income). Setiap dana yang digunakan dalam perusahaan dimaksudkan untuk menghasilkan pendapatan dari usaha pokok perusahaan, tetapi tidak semua dana digunakan untuk menghasilkan pendapatan periode ini (current income).

### **Profitabilitas**

#### **Pengertian Profitabilitas**

Riyanto (1999:35) menyatakan bahwa profitabilitas adalah kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu. Perusahaan dengan kemampuan menghasilkan laba yang baik, menunjukkan kinerja perusahaan yang baik sebab profitabilitas sering dijadikan sebagai ukuran untuk menilai kinerja perusahaan.

#### **Perhitungan Profitabilitas**

Anthony dan Govindarajan (2005:249) menyatakan bahwa kinerja suatu pusat laba selalu diukur dari laba bersih (yaitu, pendapatan yang tersisa setelah seluruh biaya, termasuk porsi yang pantas untuk overhead perusahaan, dialokasikan ke pusat laba).

#### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Diktin Kusmeidi Ruwindas (2011), yang berjudul Pengaruh Modal Kerja Terhadap profitabilitas Perusahaan pada CV, Dandy Handycraft Tasikmalaya Menyatakan Modal Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Profitabilitas.

#### **Kerangka Pemikiran**

Menurut Sofyan Harahap (2009:290) mengenai pengaruh modal kerja terhadap profitabilitas adalah sebagai berikut : "Modal kerja (*Working Capital*) adalah salah satu investasi perusahaan dalam bentuk aktiva lancar dan hutang lancar, pengelolannya akan sangat mempengaruhi tingkat profitabilitas".

Berdasarkan pengertian pengaruh modal kerja terhadap profitabilitas di atas bahwa dalam penelitian ini penulis mencoba menganalisis bagaimana pengaruh modal kerja terhadap profitabilitas PT. Abdi Bumi Lestari Palembang. Kemudian dari analisis tersebut akan dilihat Apakah Modal Kerja Perusahaan PT. Abdi Bumi Lestari berpengaruh terhadap Profitabilitas

#### **Hipotesis**

Dari keseluruhan pemaparan di atas maka peneliti merumuskan hipotesis untuk kemudian diuji kebenarannya oleh peneliti. Hipotesis yang dirumuskan tersebut adalah modal kerja berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan.

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT. Abdi Bumi Lestari Palembang yang beralamat di Jalan Batu Karang No 6, Palembang, Indonesia.

#### **Batasan Operasional**

Batasan operasional variabel digunakan untuk menghindari kesimpang siuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini, dibuat suatu batasan operasional antara lain:

Yang menjadi variabel independen (X) adalah **Modal Kerja (X)**.

Dan yang menjadi Variabel dependen (Y) adalah **Profitabilitas (Y)**.

### Sumber Data

Data-data yang dipergunakan dalam penelitian ini data sekunder yaitu data yang pengumpulannya bukan diusahakan sendiri oleh penulis, melainkan sudah merupakan data jadi yang disediakan oleh perusahaan atau pihak yang bersangkutan.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Merupakan pengumpulan data secara langsung dengan melakukan penelitian pada objek yang diteliti dan mencatat hal-hal yang diperlukan sehubungan dengan data tersebut.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan data melalui buku, jurnal, majalah, internet yang menjadi bahan referensi pendukung bagi peneliti.

### Teknis Analisis Data

Untuk melihat dan mengetahui apakah ada pengaruh modal kerja terhadap profitabilitas, digunakan metode analisis data yaitu analisis regresi sederhana, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien Determinasi.

#### Analisis regresi Sederhana

Analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara Modal Kerja ( X ) terhadap Tingkat Profitabilitas ( Y ) perusahaan, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y : Variabel Profitabilitas

b : Koefisien regresi b

X : Variabel Modal Kerja

a : Koefisien regresi a

(Idrus, 2009:178)

Dalam melakukan analisis regresi sederhana penulis menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS

#### Analisis koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dan ukuran yang dipakai untuk menentukan derajat atau kekuatan hubungan korelasi tersebut. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS V23.0.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh atau tinggi rendahnya pengaruh antara modal kerja sebagai variabel independen terhadap profitabilitas sebagai variabel dependen.  $R^2$  (R square) berguna untuk mengetahui kekuatan model dalam memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Kondisi Modal Kerja

Berdasarkan data dari laporan keuangan PT.Abdi Bumi Lestari periode 2008-2014 dapat dilihat bagaimana modal kerja yang ada pada PT.Abdi Bumi Lestari yang diambil dari selisih Total aktiva lancar dan hutang lancar.

Laporan Modal Kerja Tahun 2008 - 2014

Uraian Tahun	Aktiva Lancar	Hutang Lancar	Modal kerja
2008	8.057.613.195	5.707.528.865	2.350.084.330
2009	10.359.094.700	7.632.081.457	2.727.013.243
2010	12.377.526.354	8.940.248.200	3.437.278.154
2011	16.209.342.373	11.721.756.974	4.487.585.399
2012	19.384.158.169	14.535.833.370	4.848.324.799
2013	20.922.464.553	15.744.750.383	5.177.714.170
2014	25.755.731.191	19.615.361.379	6.140.369.812

Sumber : PT. Abdi Bumi Lestari

Peningkatan Modal Kerja tertinggi adalah sebesar 30,56% yaitu pada tahun 2011 dan Penurunan Modal Kerja terendah adalah sebesar 6,79% yaitu pada tahun 2013. Hal tersebut menunjukkan bahwa Modal Kerja yang dialami oleh PT.Abdi Bumi Lestari rata-rata mengalami peningkatan dan penurunan.

##### Profitabilitas Pada PT.Abdi Bumi Lestari

Adapun profitabilitas pada PT.Abdi Bumi Lestari yang menjadi sampel yang diukur dengan menggunakan Laba Bersih dapat dihitung dengan melihat tingkat penjualan yang dilihat dari laporan laba rugi pada perusahaan tersebut.

Tabel Profitabilitas  
PT. Abdi Bumi Lestari  
Tahun 2008-2014

Tahun	Profitabilitas (Rp)	Perubahan (Rp)	Perubahan (%)
2008	173.728.997		
2009	323.280.803	149.551.806	86,08
2010	387.137.779	63.856.976	19,75
2011	551.398.378	164.260.599	42,43
2012	671.873.085	120.474.707	21,85
2013	727.648.251	55.775.166	8,30
2014	1.115.993.544	388.345.293	53,37

sumber : data sekunder diolah

Tabel diatas menunjukkan pertumbuhan Profitabilitas perusahaan dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2014. Berdasarkan Diagram diatas dapat diketahui bahwa Profitabilitas tertinggi adalah sebesar

86,08% yaitu pada tahun 2009 dan Profitabilitas terendah adalah sebesar 8,3% yaitu pada tahun 2008. Pertumbuhan Profitabilitas perusahaan rata-rata mengalami peningkatan dan penurunan. Terjadi penurunan Pertumbuhan Profitabilitas pada tahun 2012 mengalami penurunan sebesar 19,75%, pada tahun 2012 mengalami penurunan sebesar 21,85%, dan pada tahun 2013 mengalami penurunan 8,3 %.

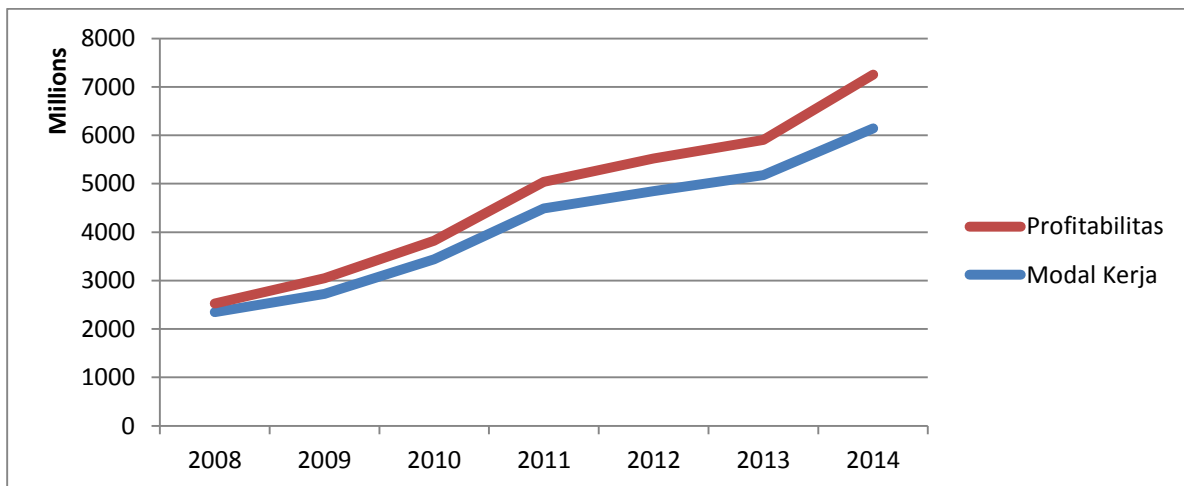
### Pengaruh Modal Kerja terhadap Profitabilitas

Tabel Modal Kerja & Profitabilitas  
PT. Abdi Bumi Lestari  
Tahun 2008-2014

Tahun	Modal kerja (Rp)	Profitabilitas (Rp)
2008	2.350.084.330	173.728.997
2009	2.727.013.243	323.280.803
2010	3.437.278.154	387.137.779
2011	4.487.585.399	551.398.378
2012	4.848.324.799	671.873.085
2013	5.177.714.170	727.648.251
2014	6.140.369.812	1.115.993.544

sumber : data sekunder diolah

Dilihat pada table Modal Kerja Dan Profitabilitas PT.Abdi Bumi Lestari dapat diketahui hubungan antara modal kerja dan profitabilitas memiliki keeratan yang kuat. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan disajikan data-data dalam bentuk grafik.



Dilihat dari table dan grafik di atas, menunjukkan adanya pengaruh positif antara modal kerja dan profitabilitas karena setiap peningkatan dan penurunan modal kerja selalu diikuti oleh profitabilitas PT.Abdi Bumi Lestari.

### Uji Regresi Modal Kerja Terhadap Profitabilitas

Pada penelitian ini, analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS Versi 23.0. hasil penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis untuk melihat pengaruh modal kerja terhadap profitabilitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS V23.0, maka hasilnya secara lengkap disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel hasil Perhitungan Nilai R dan R square hubungan modal kerja dengan profitabilitas**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,972 <sup>a</sup>	,945	,934	353901158,46947

a. Predictors: (Constant), Profitabilitas

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,972<sup>2</sup> atau 97,2 %. Nilai ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh yang terdapat antara modal kerja terhadap profitabilitas memiliki sifat positif yang sangat kuat.

Berdasarkan program SPSS V23.0 yang terdapat dalam tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,945, maka besarnya pengaruh modal kerja terhadap profitabilitas adalah sebesar 94,5%, sisanya sebesar 5,5% merupakan faktor pengaruh variabel lain seperti pengaruh musiman, biaya produksi dan harga jual.

**Tabel hasil perhitungan nilai regresi Pengaruh modal kerja Terhadap profitabilitas.**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.076E19	1	1.076E19	85.941	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.262E17	5	1.252E17		
	Total	1.139E19	6			

a. Predictors: (Constant), profit

b. Dependent Variable: Modal

Dari tabel hasil anova di atas menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara modal kerja terhadap profitabilitas. Dari out put tersebut terlihat bahwa f hitung = 85,941 dengan tingkat signifikansi / profitabilitas  $0,000 < 0,05$  ( dari tingkat signifikan yang ditentukan 5%). Mekan hasilnya model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh profitabilitas yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara modal kerja terhadap profitabilitas dikarenakan tingkat signifikan P.value sebesar  $0,000 <$  tingkat kepercayaan alpha sebesar 0,05. Dengan kata lain model regresi layak dipakai untuk memprediksi profitabilitas (y) berdasarkan variabel independent yaitu modal kerja bersih (x).

**Tabel hasil perhitungan Nilai intercept dan Slope hubungan Modal kerja Terhadap Profitabilitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1745380465,250	293467550,825		5,947	,002
	Profitabilitas	4,290	,463	,972	9,270	,000

a. Dependent Variable: Modal



Dari tabel hasil perhitungan regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS V23.0 diperoleh bahwa :

$$Y = 1745380465,250 + 4,290X$$

Dimana :

Y = Profitabilitas

X = Modal Kerja

Berdasarkan Persamaan regresi diatas maka dapat dikatakan bahwa apabila terdapat peningkatan modal kerja sebesar 1 rupiah ( $x = 1$ ) maka akan menyebabkan profitabilitas meningkat sebesar Rp. 4,290. Namun sebaliknya, jika modal kerja mengalami penurunan maka profitabilitas perusahaan akan mengalami penurunan sebesar Rp. 4,290. Jadi semakin naik modal kerja akan diikuti oleh kenaikan profitabilitas di PT.Abdi Bumi Lestari Palembang.

Berdasarkan program SPSS yang terdapat dalam tabel *coefficient*, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,270 kemudian  $t_{hitung}$  ini dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada *degree of freedom* (df)  $n-2$  ( $7-2$ ) = 5 dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Ternyata  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $9,270 > 2,015$ , dengan demikian hipotesis ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan ditolaknya  $H_0$  bahwa pada tingkat keyakinan 94% modal kerja berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas.

## 5. Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh modal kerja terhadap profitabilitas pada perusahaan PT.Abdi Bumi Lestari periode 2008-2014. Analisis dilakukan dengan menggunakan Regresi Linear Sederhana dengan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Ver.23.00. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode Regresi Linear Sederhana dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,945, maka besarnya pengaruh modal kerja terhadap profitabilitas adalah sebesar 94,5%, sisanya sebesar 5,5% merupakan faktor pengaruh variabel lain selain modal kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk taraf kepercayaan 5% hasil Pengujian secara parsial atau uji t pada tabel *coefficient*, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,270 kemudian  $t_{hitung}$  ini dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada *degree of freedom* (df)  $n-2$  ( $7-2$ ) = 5 dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,015. Ternyata  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $9,270 > 2,015$ , dengan demikian hipotesis ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima.dengan. maka dapat diambil kesimpulan hasil penelitian ini adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya bahwa bahwa variabel modal kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Profitabilitas artinya jika jumlah modal kerja naik maka profitabilitas pun akan ikut naik.

Dari hasil penelitian pada PT.Abdi Bumi Lestari antara modal kerja dengan Profitabilitas memiliki korelasi yang sangat kuat.Hal ini dapat dilihat dari hasil uji koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi memiliki tingkat hubungan yang berada diantara 0,80-1,000 yaitu 0,972.

### Saran

Berdasarkan Hasil penelitian yang peneliti lakukan, masih terdapat keterbatasan, sehingga masih banyak yang perlu diperbaiki dan diperhatikan lagi untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran yang perlu peneliti tambahkan guna penelitian yang lebih baik lagi, yaitu sebagai berikut :

1. Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi profitabilitas.
2. Obyek penelitian dapat diperluas tidak hanya pada perusahaan developer perumahan saja, tetapi juga pada jenis perusahaan lain.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada dalam penelitian ini dengan cara memperpanjang periode penelitian sebab semakin panjang waktu

pengamatan maka semakin besar kesempatan untuk melakukan pengamatan yang akurat agar hasil penelitian dapat lebih baik.

4. Untuk Perusahaan Dengan adanya pengelolaan modal kerja yan baik seperti pengelolaan aktiva lancar, hutang lancar, pengelolaan elemen-elemen modal kerja secara efektif dan efisien maka diharapkan laba perusahaan dapat dicapai lebih baik lagi

## 6. REFERENSI

- [1] Ahmad, Kamarudin. 1997. *Dasar-dasar Manajemen Modal Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Horne, James C. Van dan John M. Wachowicz, JR. 1997. *Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Riyanto, Bambang. 1999. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- [4] Amin Widjaja Tunggal, 2000, *Auditing Suatu Pengantar*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- [5] Brigham, Eugene F. dan Joel F. Houston. 2001. *Manajemen Keuangan*, Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- [6] Djarwanto Ps, 2001, *Pokok-Pokok analisa Laporan Keuangan*, Ed Pertama, Cet Kedelapan, BPFE, Yogyakarta.
- [7] Riyanto, Bambang. 2001. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*, Ed Keempat, BPFE, Yogyakarta
- [8] S. Munawir, 2004, *Analisa Laporan Keuangan*, Ed Keempat, Cetakan Keempatbelas, Liberty, Yogyakarta.
- [9] Wild, John J., K. R. Subramanyan , dan Robert F.Hasley. 2005. *Financial Statment Analysis-analisis Laporan Keuangan* Edisi 8 Buku Dua. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Anthony, Robert N. dan Vijay Govindarajan. 2005. *Management Cotrol System (Sistem Pengendalian Manajemen)* Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Jumingan. 2006. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- [12] Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- [13] Harahap, Sofyan Syafri. 2009. “*Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*”. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- [14] Riduwan 2010, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- [15] Pratiwi, Ratih, 2012. “Pengaruh Perputaran Modal Kerja terhadap Return On Asset Perusahaan (Toko Global Computer Periode 2006-2010)”. Universitas Pasunda Bandung. <http://digilib.unpas.ac.id/files/disk1/49/jbptunpaspp-gdl-ratihprati-2414-1-skripsi-i.pdf>
- [16] Ismanto, Alfian, 2013. “*Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas “ (Pengusaha Keramik di Sentra Kerajinan Keramik di Banjar Negara)*, Universitas Negeri Semarang, <http://lib.unnes.ac.id/18010/1/7350406509.pdf>
- [17] Kusmeidi Ruwindas, Dikti. 2011. “Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Perusahaan Pada CV Dandy Handycraft Tasikmalaya”.<http://journal.unsil.ac.id/jurnalunsil-135-.html>
- [18] Supriadi, yoyon dan Puspitasari Ratih, April 2012. “Pengaruh Modal Kerja Terhadap Penjualan Dan Profitabilitas Perusahaan pada PT.Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Volume 14, No. 1. <http://jurnal.stiekesatuan.ac.id/index.php/jik/article/view/280>
- [19] Suryadi, Salma dan Desi, 2013. “Pengaruh Perputaran Modal Kerja Terhadap Return On AssetPerusahaan (Studi kasus Perusahaan Dagang Masri M.Syariah cabang Padang). [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=263634&val=6300&title=PENGARUH PERPUTARAN MODAL KERJA TERHADAP RETURN ON ASSET PERUSAHAAN \(STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN DAGANG MASRI M. SYARIAH CABANG PADANG PERIODE 2008-2012\)](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=263634&val=6300&title=PENGARUH PERPUTARAN MODAL KERJA TERHADAP RETURN ON ASSET PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN DAGANG MASRI M. SYARIAH CABANG PADANG PERIODE 2008-2012))

## ANALISIS KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PADA PEMILIK USAHA KECIL MENENGAH BAKSO GRANAT MAS AZIZ

Yurike Arnita<sup>1)</sup>, Heriyanto<sup>2)</sup> Dina Mellita<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ekonomi, Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>Email: [yurikearnitaayu@yahoo.co.id](mailto:yurikearnitaayu@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>Email: [heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>Email: [dinamellita@binadarma.ac.id](mailto:dinamellita@binadarma.ac.id)

### ABSTRACT

*This research was conducted to find out about work-life balance on small entrepreneurship. Work life balance has recently taken the attention of both researchers and executives. This subject interests almost everyone with a professional career. This widespread interest is partly due to its reflection on all aspects of life. For those who think that the main objective in life is to work, their career becomes the core of life. However, people have limited time and therefore have to perform many other activities other than their jobs. Without a balance between the two, many mishaps can be experienced in both. In this study work –life balance is analyzed from organizational context. This study has the potential to enable the working people to consider their stand point in terms of work –life balance and the executives to gain new perspective in order to cope with such a problem.*

**Keyword :** *work life balance*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Bekerja merupakan tujuan utama seseorang dalam meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki. Dalam perjalanan kerja, sebagian besar orang mulai merasakan ada hal yang lain yang harus diperhatikan selain bekerja. Hal yang dimaksud adalah kehidupan pribadi yang dijalani dalam kesehariannya..

Kurangnya praktek *work-life balance* dalam bekerja menjadi salah satu faktor pemicu stres. Karena semakin banyaknya waktu dalam bekerja maka stres akan meningkat. *Work-life balance* yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain (Moore, 2007). Keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu pengusaha dan karyawan untuk menjadi sehat dan produktif dalam kehidupan pribadi dan profesional.

Baso Granat Mas Aziz merupakan baso dengan sensasi pedas pertama di kota Palembang, berdiri sejak tanggal 01 maret 2014. Baso granat ini beralamat di jln inspektur marzuki, pakjo ujung SMA N 11 palembang. Baso dengan berbagai level pedas ini dimiliki oleh bapak Abdul Ansizy. Berlatar belakang dari cita-cita seorang mas Aziz selaku *founder* Baso Granat Mas Aziz yang ingin jadi tentara namun masih belum kesampaian. Muncullah

Dalam permasalahan ini, berbagai masalah akan timbul yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan pengusaha tersebut. Pada kenyataannya, pengusaha melakukan aktifitasnya dalam bekerja, selalu menemukan masalah tentang mengelola dan mengatur keseimbangan terhadap kehidupan kerja (*work life balance*) antara lain keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan kerja dan keseimbangan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan banyak pengusaha yang kurang berinteraksi dengan keluarganya dirumah karena cukup sibuk dalam berwirausaha dan waktu untuk melakukan aktifitas dirumah menjadi sangat minim. Maka dari itu, berdasarkan permasalahan diatas, pemilik usaha baso granat mas aziz tersebut belum sepenuhnya produktif dalam mengatur keseimbangan

kehidupannya. Dalam hal ini penulis tertarik untuk menyusun proposal dengan judul “**Analisis keseimbangan kehidupan kerja pada pemilik usaha kecil menengah Bakso Granat Mas Aziz**”.

### **Perumusan Masalah**

Setiap pengusaha tentunya ingin sukses dalam menjalankan tugasnya sebagai wirausaha. Untuk melakukan tugas tersebut, pengusaha juga tidak terlepas dari tanggung jawabnya dalam keluarga. Begitu juga halnya dengan pemilik usaha kecil menengah baso granat mas aziz di pakjo Palembang ini. Dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah yaitu:

“Keseimbangan kehidupan kerja pada pemilik usaha kecil menengah baso granat mas aziz”

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **Tujuan Penelitian**

Dalam menyusun penelitian ini, penulis bertujuan untuk:

“Untuk menganalisis tentang keseimbangan kehidupan kerja pada pemilik usaha kecil menengah baso granat mas aziz.”

#### **Manfaat Penulisan**

##### a. Manfaat Teoritis

Sumbangan bagi pengusaha khususnya pemilik usaha kecil menengah baso granat mas aziz dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya dan merupakan informasi bagi peneliti selanjutnya.

##### b. Manfaat Praktis

Membandingkan dengan teori keseimbangan kehidupan kerja yang telah dipelajari dalam bidang sumber daya manusia terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada pemilik usaha kecil menengah baso granat mas aziz.

#### **Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran dari sisi penelitian ini, sehingga pembahasan suatu permasalahan akan lebih teratur dan terarah apabila direncanakan dan disusun secara sistematis agar lebih mudah dipahami, maka sistematika penulisan ini dibagi dalam lima bab yang diuraikan sebagai berikut:

#### **PENDAHULUAN**

Dalam bab ini merupakan bagian pendahuluan, disini penulis akan mengemukakan tentang permasalahan yang dihadapi perusahaan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah. Tujuan penelitian serta manfaat penelitian.

#### **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Landasan teori merupakan suatu pijakan atau tinjauan pustaka dalam membahas suatu permasalahan. Dalam bab ini penulis menggunakan teori-teori yang diambil dari literatur yang berhubungan tentang masalah yang didapat.

#### **METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi data yang menyangkut tentang metode serta rumus yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang keseimbangan kehidupan kerja pemilik usaha baso granat mas aziz di Palembang, data responden baso granat, serta pembahasan mengenai penelitian.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini, penulis menyimpulkan secara singkat dan tepat dari hasil tentang pembahasan penelitian ini. Selain itu penulis juga memberikan saran kepada pengusaha di Kota Palembang khususnya pada baso granat mas aziz Palembang berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN

## 2. KAJIAN LITERATURS

### Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

*Studi dari Accenture* (Perusahaan konsultan manajemen terkemuka di dunia) mengungkapkan, keseimbangan antara hidup dan *kerja* (*work- life balance*) adalah penentu utama kesuksesan bagi karyawan/pengusaha laki-laki dan perempuan. Menurut Schermerhorn (2005:101) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Karyawan tidak akan menganggap diri mereka sukses jika kebutuhan pribadi dan keluarganya terganggu karena pekerjaan.

### Keseimbangan Kehidupan Terhadap Waktu

Menurut Darsono (2011:45), dalam keseimbangan kehidupan terhadap waktu tidak terlepas dari manajemen waktu. Manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan produktivitas waktu. Waktu menjadi salah satu sumber daya untuk kerja. Sumber daya mesti dikelola secara efektif dan efisien. Efektifitas terlihat dari tercapainya tujuan manajemen waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

### Keseimbangan Terhadap Keterlibatan Kerja (Job Involvement)

Keterlibatan kerja merupakan bagian dari sikap kerja. Sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada kinerja, sehingga dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan, maka diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkat.

### Aspek-Aspek keterlibatan kerja

Menurut Saleh dan Hosek (Luthans 2005:102), keterlibatan kerja merupakan konsep yang kompleks berdasarkan aspek kognitif, aspek tindakan dan aspek perasaan. Ditandai dengan adanya:

- a) Pekerjaan adalah minat hidup yang utama
- b) Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan
- c) Menganggap performa sebagai hal yang penting bagi harga dirinya
- d) Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya

### Keseimbangan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (Darsono 2011:145), kepuasan kerja (*Job Satisfation*) adalah sikap pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. Selain itu kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan imbalan material dan imbalan psikologis.

### Definisi Wirausaha/Pengusaha

Menurut Darsono (2011:76), wirausaha atau pengusaha adalah orang yang menjalankan usaha atau perusahaan dengan kemungkinan untung dan rugi. Oleh karena itu wirausaha perlu memiliki kesiapan mental, baik untuk menghadapi keadaan merugi maupun untung besar. Sehingga seorang wirausaha harus mempunyai karakteristik khusus yang melekat pada diri seseorang wirausaha seperti percaya diri, mempunyai banyak minat, bisa bersepatat, mempunyai ambisi, berjiwa penjelajah dan suka mencoba sesuatu.

### Fungsi Wirausaha

Seorang wirausaha memiliki fungsi sebagai motivator yaitu tindakan seseorang yang mengadakan aplikasi praktik terhadap hasil penemuan baru (*inventaris*). Menurut Darsono (2011:78), secara umum wirausaha memiliki dua fungsi yaitu:

1. Sebagai penemu (*Innovator*)
2. Sebagai perencana (*Planner*).

### **Definisi Usaha Kecil Menengah**

Menurut Keputusan Presiden RI no. 99 tahun 1998 pengertian Usaha Kecil adalah: “Kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang secara mayoritas merupakan kegiatan usaha kecil dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan usaha yang tidak sehat.”

### **Ciri-ciri Usaha Kecil Menengah**

- a. Pendidikan formal yang rendah
- b. Modal usaha kecil
- c. Miskin
- d. Upah rendah
- e. Kegiatan dalam skala kecil.

### **Peran dan Fungsi Usaha Kecil Menengah**

Fungsi dan peran Usaha Kecil dan Menengah sangat besar dalam kegiatan ekonomi masyarakat, meliputi:

- a. Penyediaan barang dan jasa
- b. Penyerapan tenaga kerja
- c. Pemerataan pendapatan
- d. Sebagai nilai tambah bagi produk daerah
- e. Peningkatan taraf hidup masyarakat

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di Baso Granat Mas Aziz yang berada di jalan inspektur marzuki dekat SMA N 11 Pakjo.

### **Objek dan Sumber Penelitian**

Objek penelitian adalah fokus atau sasaran penelitian, yang menjadikan objek penelitian ialah usaha kecil dan menengah (UKM) yang berada di daerah Pakjo. Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah individu yaitu pemilik usaha kecil menengah tersebut yang dijadikan sebagai sumber informasi yang dibutuhkan dalam mengetahui Keseimbangan Kehidupan kerja pada pemilik UKM Baso Granat Mas Aziz.

### **Jenis Penelitian**

Penelitian Kualitatif adalah sesuatu strategi yang dipilih oleh penulis untuk mengamati, mengumpulkan informasi, dan menyajikan hasil pada penelitian ini.

Menurut Moleong (2007:6-7) mendefinisikan metodologi kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara utuh dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus. Secara umum penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami makna yang ada dalam perilaku masyarakat menurut perspektif masyarakat itu sendiri.

Sedangkan jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah jenis deskriptif kualitatif yang mempelajari masalah-masalah yang ada serta tata cara kerja yang berlaku. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Dengan kata lain penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan yang ada.

### **Jenis Dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif Data Kualitatif yaitu data yang tidak berupa angka-angka, melainkan diuraikan dalam bentuk kalimat. Adapun data kualitatif meliputi:

1. Data tentang gambaran umum mengenai objek penelitian.
2. Data lain yang tidak berupa angka.

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari informan yaitu orang yang berpengaruh dalam proses perolehan data atau bisa disebut *key member* yang memegang kunci sumber data penelitian ini, karena informan benar-benar tahu dan terlibat dalam kegiatan di Baso Granat Mas aziz.

### **Metode Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data menggunakan multi sumber bukti (triangulasi) artinya teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti akan menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.

- a. Wawancara (Interview)
- b. Observasi
- c. Dokumentasi

### **Subjek Penelitian**

Dalam penelitian ini, subjek penelitian ini adalah pemilik UKM, pelanggan dan karyawan, jadi jumlah subjek dalam penelitian ini ada 3 orang.

### **Tahap-Tahap Penelitian**

Dalam penelitian terdapat dua tahap penelitian, yaitu :

1. Tahap Persiapan Penelitian

Pertama peneliti membuat pedoman wawancara yang disusun berdasarkan dimensi kebermaknaan hidup sesuai dengan permasalahan yang dihadapi subjek. Pedoman wawancara ini berisi pertanyaan-pertanyaan mendasar yang nantinya akan berkembang dalam wawancara. Pedoman wawancara yang telah disusun, ditunjukkan kepada yang lebih ahli dalam hal ini adalah pembimbing penelitian untuk mendapat masukan mengenai isi pedoman wawancara.

2. Tahap pelaksanaan penelitian

Peneliti membuat kesepakatan dengan subjek mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara berdasarkan pedoman yang dibuat. Setelah wawancara dilakukan, peneliti memindahkan hasil rekaman berdasarkan wawancara dalam bentuk verbatim tertulis. Selanjutnya peneliti melakukan analisis data dan interpretasi data sesuai dengan langkah-langkah yang dijabarkan pada bagian metode analisis data di akhir bab ini. Setelah itu, peneliti membuat dinamika psikologis dan kesimpulan yang dilakukan, peneliti memberikan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

### **Teknik Analisis Data**

Tahap ini terdiri dari tahap analisis data kualitatif, menurut Iofland (dalam Moleong, 2007:157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Tahap menganalisa data adalah tahap yang paling penting dan menentukan dalam suatu penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisa dengan tujuan menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

### **Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data**

Untuk memperoleh tingkat keabsahan data, teknik yang digunakan antara lain:

5. Triangulasi pengamatan, yakni serangkaian kegiatan yang dibuat secara terstruktur dan dilakukan secara serius dan berkesinambungan terhadap segala realitas yang ada di lokasi penelitian dan

untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur di dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau peristiwa yang sedang dicari kemudian difokuskan secara terperinci dengan melakukan ketekunan pengamatan mendalam.

6. Triangulasi data, yakni teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data yang terkumpul untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data-data tersebut.
7. Triangulasi Teori, Penggunaan berbagai teori yang berlaianan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan sudah memasuki syarat.
8. Triangulasi metode, Penggunaan berbagai metode untuk meneliti suatu hal, seperti metode wawancara dan metode observasi.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Sejarah Singkat Baso Granat Mas Aziz Palembang**

Baso Granat Mas Aziz berdiri sejak tanggal 01 maret 2014. Baso granat ini beralamat di jln inspektur marzuki, pakjo ujung SMA N 11 palembang. Baso dengan sensasi pedas pertama di kota Palembang ini dimiliki oleh bapak Abdul Ansizy. Berlatar belakang dari cita-cita seorang mas Aziz selaku founder Baso Granat Mas Aziz yang ingin jadi tentara namun masih belum kesampaian. Muncullah ide untuk membuat suatu usaha tempat makan yang menggunakan konsep yang berbeda dari biasanya dengan memasukan unsur nama-nama peralatan perang yang biasa digunakan oleh tentara.

Perjuangan Mas Azis sendiri dalam mendirikan tempat usahanya yang berlabel 'BaksoAzisGranat' ini juga tidak semudah membalikkan telapak tangan .Dulu Mas Azis juga sempat mendirikan kedai makan Bakso Pedas namun sempat gulung tikar.Saat itu juga ada sebuah cerita dimana Bakso Pedas yang disajikan ditempat usahanya yang dulu sempat di caci orang karena Pedasnya luar biasa bikin mulut meledak. Ternyata mas Azis memang sengaja tidak memberitahukan pelanggannya bahwa Baksonya itu diisi oleh cabe-cabean. Namun tak lama kemudian justru karena rasa Bakso yang super pedas itulah, orang yang sempat mencaci tadi dating kembali ke kedainya mas Azis, ketagihan menikmati sensasi rasa Pedas Bakso seperti Granat yang masuk keperut.

##### **Gambaran Demografi Informan**

Bisnis kuliner sangat digemari oleh masyarakat Indonesia salah satunya bagipenduduk daerah Pakjo kota Palembang karena selain memilikibanyak peluang, berbisnis juga sangat menjanjikan. Adapun jenis-jenis bisnis kuliner yang ada di daerah Pakjo seperti bakso, martabak, kue, rumah makan padang, warteg dan lain sebagainya.

Bakso merupakan salah satu bisnis kuliner yang paling banyak diminati konsumen baik tua maupun muda karena hampir semua orang menyukai makanan menggugah selera ini. Tetapi ditengah kejenuhan bisnis bakso, pedagang-pedagang yang menyajikan bakso berbeda atau khas, serta memiliki ide kreatif akan lebih disukai oleh konsumen. Misalnya, khas dalam bentuk baksonya seperti ada bakso gepeng, kotak atau bentuk love dan juga khas dalam perbedaan proses seperti bakso bakar, bakso goreng, dan khas dalam penyajian ataupun dekorasi tempat.

Abdul Anzisy adalah salah satu pengusaha bakso kreatif. Laki-laki kelahiran 8 Agustus 1991 ini, tamat sekolah MAN III tahun 2009. Hendak masuk Politeknik Universitas Sriwijaya, ternyata masuk Politeknik Universitas Jombang. Namun tidak mengambil kuliah di Jawa setelah lulus MAN, ia mengikuti kursus komputer selama setahun di Palkomtek Palembang, sekaligus menjadi sales di Palkomtek itu. Pada bulan ke-empat ditawarkan mengajar desain grafis di Palkomtek itu, ia hanya bertahan mengajar selama kurang lebih delapan bulan, karena hanya kursus setahun di sana.Selama mengajar, ia mengikuti pelatihan wirausaha YEC Palembang pada bulan Oktober 2010. Sembari ikut pelatihan selama enam bulan di YEC Palembang, ia mengambil D3 Manajemen di AMIK Bina



Sriwijaya di akhir 2010. Waktu semester dua di kuliah, ia mengikuti lomba kewirausahaan yang diadakan kampus.

### **Proses Bisnis UKM Baso Granat Mas Aziz**

Adalah Abdul Anzisy (25), asal Palembang yang membuat inovasi ihwal bakso yang sudah lazim. Hanya butuh waktu 2 bulan lahirlah Bakso Granat Mas Aziz, pada Agustus 2011. Berbentuk bulat dan besar, yang didalamnya diberi cabai rawit yang pedasnya nendang dan cuka sebagai kuah yang menggugah cita rasa pedas. Dia memberikan cuka lantaran pemiliknya yang asal Palembang, sehingga terinspirasi makanan empek-empek yang berkuah cuka.

Mahasiswa AMIK Bina Sriwijaya Palembang ini tertarik menggeluti dunia usaha, karena ada program kuliah yang menganjurkan para mahasiswanya praktek berwirausaha dalam waktu sebulan dengan modal dari kampus. Sebagai anak seorang tukang becak dan tukang jamu di Palembang, ia ingin mengubah nasib keluarganya. Ia pun rela berhenti menjadi sales demi fokus pada usaha bakso. Usaha ini merupakan ide dari sang ayah yang sering membantu tukang bakso jika tidak ada penumpang. Membanjirnya usaha bakso di daerahnya membuat omzet tidak meningkat. Dari situlah lahirnya inovasi bakso pedas.

### **Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pemilik Usaha Baso Granat Mas Aziz Palembang**

Dalam melakukan aktifitas kerja dalam berwirausaha, maka keseimbangan kehidupan kerja sangat perlu diperhatikan untuk kesejahteraan hidupnya. Menurut Schermerhorn (2005:76) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Namun dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya, pengusaha selalu menemukan masalah dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya dan keluarga. Hal ini dikarenakan pengusaha harus membagi waktu antara berkarier dan mengurus keluarga mereka dirumah.

### **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pemilik Usaha Baso Granat Mas Aziz Palembang**

Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting diperhatikan bagi pengusaha. Hal ini dikarenakan keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu penentu kesuksesan pengusaha dalam menjalankan wirausaha. Keseimbangan kehidupan kerja dibagi atas tiga indikator yaitu keseimbangan kehidupan kerja terhadap waktu, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

### **Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Waktu**

Dalam keseimbangan kehidupan terhadap waktu tidak terlepas dari manajemen waktu. Manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan produktifitas waktu. Berikut ini adalah hasil dari tanggapan responden mengenai keseimbangan kehidupan kerja terhadap waktu melalui wawancara penelitian.

Menurut situs Tempo.com (diakses tanggal 15 Juli 2015), cara pengusaha wanita yang telah berkeluarga dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya yaitu:

1. Biasakan untuk selalu mencatat daftar pekerjaan dan rutinitas sehari-hari. Dengan mengacu pada catatan tersebut sebagai pengingat apabila terjadi hal-hal yang berada di luar catatan.
2. Jujurlah pada catatan tersebut, apabila ada waktu yang dilewatkan yang tercatat tanpa alasan yang jelas kemudian menghitung ulang waktu yang sia-sia dan ubah kebiasaan itu untuk lebih memberikan banyak waktu pada keluarga.
3. Selalu meluangkan waktu untuk berkomunikasi atau ngobrol dengan cara apapun. Hal ini dikarenakan agar pemilik usaha yang lebih banyak meluangkan waktu dalam berkarier tetap menerima informasi.
4. Tentukan prioritas sebagai pengusaha dan seharusnya bisa dengan bijak memisahkan mana pekerjaan paling penting untuk segera diselesaikan. Jangan membuang waktu dan segera selesaikan dan bila ada waktu luang, maksimalkan dengan keluarga

5. Cobalah mendelegasikan tugas. Sebagai pengusaha, jangan sungkan minta rekan kerja atau bawahan untuk mengerjakan tugas yang biasa dilakukan. Dengan demikian dapat menghemat waktu melalui kerja bersama yang lebih padu.

### **Keseimbangan Kehidupan terhadap Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja merupakan bagian dari sikap kerja. Sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada kerja, sehingga dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan, maka diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkat. Menurut Robbins (2007:76) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang memihak pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif didalamnya dan menganggap pekerjaan tersebut penting bagi harga dirinya. Berikut ini hasil jawaban dari pemilik usaha mengenai keseimbangan kehidupan terhadap keterlibatan kerja melalui kuisisioner.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Pada bab sebelumnya telah diuraikan dengan terperinci mengenai analisis keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, pada bab ini akan dibahas kesimpulan dan saran-saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pemilik ukm untuk dapat membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan agar menjadi seimbang. penulis menarik kesimpulan antara lain:

1. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pemilik usaha Baso Granat Mas Aziz Palembang, faktor yang paling berpengaruh dan memiliki nilai skor negatif adalah faktor keseimbangan kehidupan kerja terhadap waktu.
2. Pemilik usaha kecil menengah baso granat mas aziz Palembang selalu mengalami kesulitan dalam membagi dan mengkoordinir waktunya. Hal ini dikarenakan pengusaha memiliki tugas dari dua peran yaitu sebagai pengusaha dan sebagai kepala rumah tangga.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini maka peneliti memberikan saran bagi pemilik usaha kecil menengah baso granat mas aziz Palembang tentang menyeimbangkan kehidupan kerjanya antara lain:

4. Dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya, hendaknya pengusaha memperhatikan tiga faktor dari keseimbangan kehidupan kerja yaitu keseimbangan kehidupan kerja terhadap waktu, keseimbangan kehidupan terhadap keterlibatan kerja dan keseimbangan kehidupan terhadap kepuasan kerja.
5. Dalam menyeimbangkan kehidupan kerja terhadap waktu, hendaknya pengusaha mengelola dan mengkoordinir waktu dengan cara sebagai berikut:
  - a. Biasakan untuk selalu mencatat daftar pekerjaan dan rutinitas sehari-hari. Dengan mengacu catatan tersebut sebagai pengingat apabila terjadi hal-hal yang berada diluar jadwal
  - b. Apabila ada waktu yang dilewatkan yang tercatat tanpa alasan yang jelas, hendaknya menghitung ulang waktu yang “terbuang” dan ubah kebiasaan itu untuk lebih memberikan banyak waktu pada anak
  - c. Selalu meluangkan waktu untuk berkomunikasi atau ngobrol lewat alat komunikasi dengan cara apapun. Hal ini agar komunikasi dengan keluarga tetap terhubung walaupun sedang sibuk dalam melakukan aktifitas kerja berwirausaha
  - d. Tentukan priotitas sebagai pengusaha dan harus bijak untuk memisahkan mana pekerjaan paling penting untuk segera diselesaikan dan apabila ada waktu luang, maksimalkan dengan keluarga

## **6. REFERENSI**

- [1] Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta..

- [2] Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [3] Prayogo, Tito 2015. *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Wirausaha Wanita di Pasar 16 Palembang*. Palembang: Universitas Bina Darma
- [4] Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- [5] Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- [6] Darsono. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Nusantara Consulting
- [7] Sunyoto, Danang. 2010. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Services
- [8] Robbins 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Wikipedia, <http://www.Wikipedia.com/Keseimbangan> Kehidupan Kerja (Diakses tanggal 27 April 2015).
- [10] Maleong 2002. Penelitian Sumber Daya Manusia: Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service)
- [11] Schermerhorn 2005. Riset Bumi Edisi Pertama. Bandung: BPFC
- [12] Yusi, Syahirman., M. Idris, Umiyati, 2009. Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif. Indonesia: Citrabooks Indonesia.

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TRANS MUSI

Yurina Wijayanti<sup>1</sup>, Dedi Rianto Rahadi<sup>2</sup>, Irwan Septayuda<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma

<sup>1</sup>Email : [yurinana94@gmail.com](mailto:yurinana94@gmail.com)

<sup>2</sup>Email : [dedi1968@yahoo.com](mailto:dedi1968@yahoo.com)

<sup>3</sup>Email : [irwan.septayuda@binadarma.ac.id](mailto:irwan.septayuda@binadarma.ac.id)

### Abstract

*This research is to know the effect of career development and job motivation to the employee job satisfaction of Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang. The population in this research is the employee of Bus Rapid Transit Trans Musi namely the driver and bus conductor who is amount to 395 persons. The taking of samples use proportionate stratified random sampling technics with the Slovin formulation, that the number of the sample taken as many as 80 persons consist of 39 drivers and 41 bus conductors. Based on the results of the analysis multiple linier regression  $Y = 1,036 + 0,509X_1 + 0,234X_2$  show that if the career development and job motivation values nil that job satisfaction values 1,036 and if any the increase of career development and job motivation variables that it will increase job satisfaction as much as 0,509 and 0,234. Of the corelation coefficient analysis as much as 0,647 or 64,7% career development and job motivation variables strongly influence to the job satisfaction, while determination coefficient as much as 0,419 or 41,9% career development and job motivation variables influences strong enough to the job satisfaction. The result of hypothesis test shows that career development and job motivation influence to the job satisfaction as either simultaneous or partial. Management Bus Rapid Transit ( BRT ) Trans Musi is expected to contribute to the optimal career development and job motivation in order to improve employee job satisfaction.*

**Keywords:** Career Development, Job Motivation, Job Satisfaction

### 1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan dunia transportasi saat ini, berbagai transportasi mulai melakukan inovasi dari masa ke masa, baik itu pada transportasi darat, laut maupun udara dengan tujuan memberikan pelayanan yang lebih layak bagi masyarakat.

Salah satu inovasi transportasi darat khususnya transportasi massal (angkutan umum) yang melayani *public* adalah dengan munculnya *Bus Rapid Transit* atau lebih dikenal dengan sebutan *busway* yang mengacu pada sistem bus yang cepat, nyaman, aman dan terjadwal serta dilengkapi dengan tempat pemberhentian yang sudah ditentukan (*halte*). BRT (*Bus Rapid Transit*) merupakan salah satu upaya dalam pembangunan sistem transportasi di kota-kota besar didunia dengan mengutamakan kualitas pelayanan yang lebih baik dibandingkan pelayanan bus yang lain.

Sejak Februari 2010 lalu, *Bus Rapid Transit* (BRT) sudah hadir di Kota Palembang dengan nama *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi yang dikelola oleh PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (Badan Usaha Milik Daerah Pemerintah Kota Palembang) yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan transportasi yang baik kepada masyarakat dengan menciptakan sistem angkutan umum yang efisien, berkualitas dan berkelanjutan, sehingga dapat mendukung penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan yang aman, nyaman, cepat, lancar serta dapat diandalkan.

Didalam mencapai tujuan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi tersebut, pencapaian tujuan perusahaan tak terlepas dari peran dan keikutsertaan setiap karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi sebagai sumber daya manusia yang berperan aktif. Karena setiap karyawan bertindak sebagai pembuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan pemberian pelayanan kepada setiap penumpang bus. Karyawan merupakan aset paling penting yang harus dimiliki dan dipelihara oleh organisasi dan harus diperhatikan kesejahteraannya dalam manajemen. (Samsudin, 2005:21)

Salah satu langkah perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat ditunjukkan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Gilmer (Sutrisno,2009:77) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat ditinjau dari kesempatan yang diberikan perusahaan seperti pengembangan karir. Jenjang karir karyawan menuju ke jabatan yang lebih tinggi pada Unit Usaha *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi berdasarkan pada prestasi kerja yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Nomor : 044/SP2J/SK-Dir/IV/2014. Dari data DP3 karyawan yang menjadikan penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengembangan karir karyawan. Karena salah satu syarat karyawan menuju ke jenjang jabatan yang lebih tinggi adalah dari hasil prestasi kerja yang dinilai melalui DP3 tersebut sesuai ketentuan peraturan dari Unit Usaha *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang.

Selain itu, Wibowo (2014:422) juga menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya ditunjukkan pada tingkat kemangkiran (absensi) karyawan dalam suatu organisasi. Jumlah ketidakhadiran dan jumlah keterlambatan selama bulan Juli, Agustus, September dan Oktober menunjukkan bahwa kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Hasibuan (2008:97) menyatakan bahwa pentingnya pemberian motivasi ini adalah meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Fenomena keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan ini yaitu pada pengemudi dan kondektur tentu saja mengganggu aktivitas perusahaan terutama pada kegiatan operasional bus yang keberangkatannya telah dijadwalkan karena karyawan inilah yang bertindak secara langsung dalam memberikan pelayanan kepada penumpang bus.

Pengembangan karir dan motivasi kerja dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Karena apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan menguntungkan perusahaan baik dari segi kinerja maupun produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang.

## 2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin,2005:141). Menurut Veithzal Rivai (2013:274) pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya yang didukung oleh beberapa faktor, antara lain adalah pengembangan karir individu. Beberapa hal yang berkaitan dengan pengembangan karir seorang karyawan adalah :

#### a. Prestasi Kerja (*Job Performance*)

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis.

b. Ekposur (*Exposure*)

Kemajuan karir juga dapat dikembangkan melalui ekposur. Manajer memperoleh ekposur utamanya melalui kinerja dan prestasi kerja mereka, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

c. Jaringan Kerja (*Net Working*)

Melalui jalinan hubungan pribadi antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya.

d. Pengunduran Diri (*resignations*)

Apabila perusahaan tempat seorang karyawan bekerja tidak memberikan kesempatan berkarir yang banyak dan ternyata di luar perusahaan terbuka kesempatan yang cukup besar untuk berkarir, untuk memenuhi tujuan karirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri.

e. Kesetiaan Terhadap Organisasi

Pada sejumlah perusahaan, orang menempatkan loyalitas pada karir di atas loyalitas perusahaan.

f. Pembimbing dan Sponsor (*Mentors And Sponsors*)

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan didalam upaya mengembangkan karirnya.

g. Bawahan yang mempunyai peranan kunci (*Key Subordinates*)

Bawahan bisa mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sangat khusus atau bawahan bisa melaksanakan peranan kunci dalam membantu atasan menjalankan tugasnya.

h. Peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

i. Pengalaman Internasional (*International Experience*)

Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staff senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang semakin penting.

## Motivasi Kerja

Robert Heller (Wibowo,2014:322) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Hasibuan (2008:95) menyatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sutrisno (2009:116) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern.

### A. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kerja pada seseorang antara lain:

#### 1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, keinginan untuk hidup ini meliputi kebutuhan untuk memperoleh penghasilan.

#### 2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

### 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja.

### 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal yang berkaitan dengan adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, peran pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

### 5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

## B. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

### 1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

### 2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

### 3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

### 4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan.

### 5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompetensi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

## 6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah diterapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

## Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (Wibowo,2014:413) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Gilmer (Sutrisno,2009:77-78), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah :

### 1. Kesempatan untuk maju

Hal ini dapat ditinjau dari kesempatan yang diberikan perusahaan seperti pengembangan karir dan promosi.

### 2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

### 3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

### 4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

### 5. Pengawasan

Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi.

### 6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Faktor intrinsik dari pekerjaan seperti atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

### 7. Kondisi kerja

Seperti kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir dapat mendukung kepuasan kerja karyawan.

### 8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja. Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

### 9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

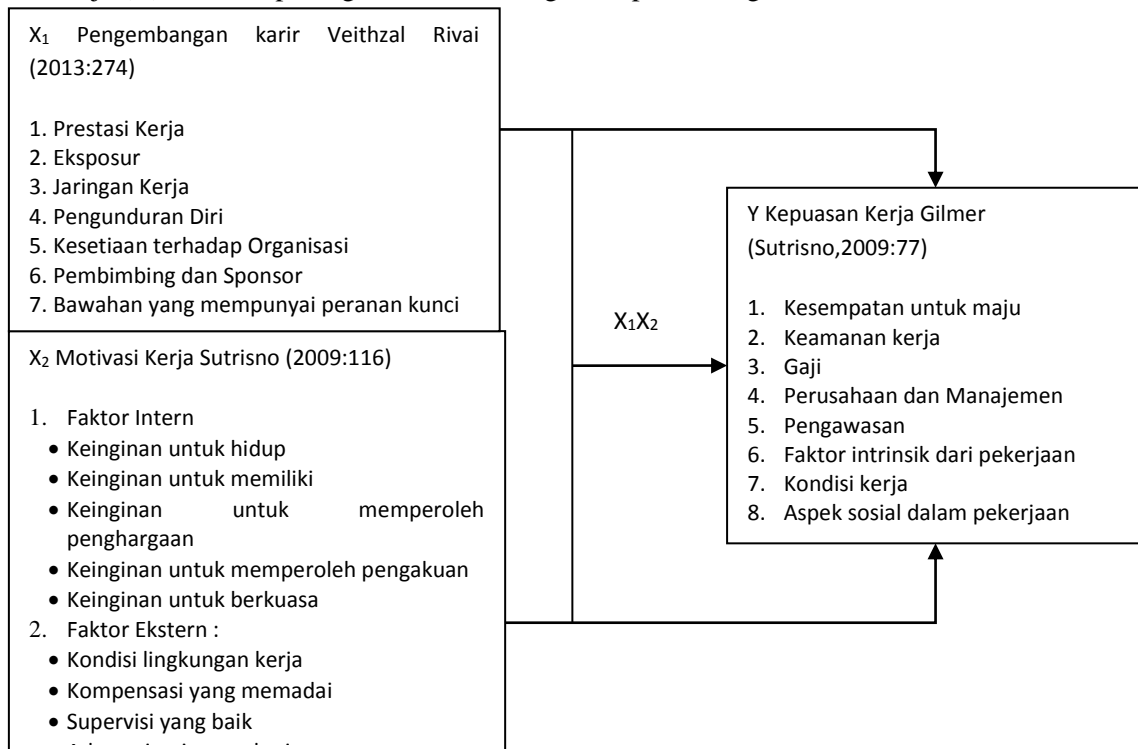
### 10. Fasilitas

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan seperti fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.



## Kerangka Pikir

Untuk lebih memahami pengaruh pengembangan karir ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :



## Hipotesis

Sugiyono (2014:51) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BRT Trans Musi baik secara bersama-sama (simultan) maupun sendiri-sendiri (parsial).

## 3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini dilakukan di BRT (*Bus Rapid Transit*) Trans Musi yang beralamat di Terminal Alang-Alang Lebar KM.12 Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah pengemudi dan kondektur yang berjumlah 395 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* Menurut Sugiyono (2014:118) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional dengan formulasi Slovin diperoleh 80 responden yang terdiri dari 39 pengemudi dan 41 kondektur. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert.

Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan program SPSS seperti uji validitas, reliabilitas, regresi liner berganda, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi secara parsial dan simultan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner, didapatkan hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	T	Sig.	Keterangan
Konstanta	1,036	2,731	0,008	Signifikan
X <sub>1</sub>	0,509	4,506	0,000	Signifikan
X <sub>2</sub>	0,234	2,104	0,039	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,562 + 0,472X_1 + 0,233X_2$$

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 1,036 hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) atau sama dengan nol maka nilai kepuasan kerja adalah 1,036.
2. Nilai koefisien regresi (b<sub>1</sub>) Variabel Pengembangan Karir bernilai 0,509, hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel Pengembangan Karir sebesar 1 maka nilai Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,509 dengan asumsi nilai variabel Motivasi Kerja nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi (b<sub>2</sub>) variabel Motivasi Kerja bernilai 0,234, artinya bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi Kerja sebesar 1 maka nilai Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,234 dengan asumsi nilai variabel Pengembangan Karir nilainya tetap.

##### Analisis Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil analisis korelasi dan determinasi ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square
1	0,647	0,419

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas, hasil SPSS mengenai korelasi antar variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) di dapat nilai R sebesar 0,647 artinya variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

Perolehan nilai R Square merupakan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,419 atau 41,9%. Artinya pengaruh besarnya variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja cukup kuat sedangkan sisanya (58,1%) dipengaruhi variabel lain.

#### Uji T

Hasil Uji t menunjukkan nilai sebagai berikut :

1. Nilai dari t hitung pada variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) sebesar 4,506. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,991. Artinya nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $4,506 > 1,991$  dengan signifikan  $0,00 < 0,05$  maka hipotesis yang dirumuskan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *“Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara parsial pada karyawan Bus Rapid Transit Trans Musi Palembang”*.
2. Nilai dari t hitung pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,104. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,991. Artinya nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $2,104 > 1,991$  dengan signifikan  $0,039 < 0,05$  maka hipotesis yang dirumuskan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *“Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara parsial pada karyawan Bus Rapid Transit Trans Musi Palembang”*.

#### Uji F

Hasil Uji F menunjukkan nilai sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
1	27,780	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 21

Nilai dari f hitung sebesar 27,780. Sedangkan nilai f tabel sebesar 2,723. Artinya nilai F hitung  $>$  F tabel yaitu  $27,780 > 2,723$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis yang dirumuskan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *“Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) secara simultan pada karyawan Bus Rapid Transit Trans Musi Palembang”*.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang*.

Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang secara sistematis dinyatakan dalam statistik. Dari hasil regresi berganda

diperoleh nilai koefisien regresi pengembangan karir ( $X_1$ ) 0,509 dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) 0,234 sedangkan konstanta sebesar 1,036 maka dari itu terbentuklah persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y=1,036+0,509X_1+0,234X_2$ . Hal ini menunjukkan apabila pengembangan karir dan motivasi kerja nilainya nol maka kepuasan kerja bernilai 1,036 dan apabila adanya peningkatan dari variabel pengembangan karir maupun motivasi kerja maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,509 dan 0,234.

Adapun nilai koefisien korelasi pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,647 yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja mempunyai korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai R Square pengembangan karir dan motivasi kerja pada tabel 4.6.2 sebesar 0,419. Nilai R Square adalah koefisien determinasi yang dapat diartikan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 41,9% terhadap kepuasan kerja karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang, sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini seperti iklim organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yaitu nilai t hitung 4,506 > t tabel 1,991 menunjukkan  $H_0$  ditolak. Sedangkan pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung 2,104 > t tabel 1,991 yang berarti  $H_0$  ditolak menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang. Kemudian pada hasil hipotesis uji F bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Bus Rapid Transit* Trans Musi Palembang yaitu dengan nilai F hitung 27,780 > F tabel 2,723 yang berarti  $H_0$  ditolak.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dipaparkan pada Bab IV maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang, yaitu di dapat nilai R sebesar 0,647 artinya variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai korelasi yang kuat, dan nilai R Square sebesar 0,419 artinya kedua variabel ini memiliki kontribusi sebesar 41,9% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Bus Rapid Transit* Trans Musi Palembang.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja secara parsial yaitu nilai t hitung 4,506 > t tabel 1,991, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan t hitung 2,104 > t tabel 1,991 yang berarti  $H_0$  ditolak.
3. Dari Hasil uji F bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Bus Rapid Transit* Trans Musi Palembang yaitu dengan nilai F hitung 27,780 > F tabel 2,723 yang berarti  $H_0$  ditolak.

Saran dalam penelitian ini :

Berdasarkan kesimpulan diatas, manajemen *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pengembangan karir dan motivasi kerja agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Sebaiknya manajemen *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang lebih memberikan perhatian terhadap pengembangan karir karyawan khususnya pada pengemudi dan kondektur yaitu dengan memberikan pengarahan tentang kriteria penilaian prestasi kerja pada kesempatan promosi maupun mutasi jabatan dan memberikan umpan balik terhadap hasil kerja karyawan sehingga mereka mengerti dan paham bagaimana memperbaiki kinerja dan alasan mengapa setiap karyawan tidak sama (berbeda) dalam rotasi jabatan karena kembali lagi kepada hasil kerja.
2. Dalam motivasi kerja sebaiknya manajemen *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi Palembang dapat memberikan bimbingan yang optimal seperti pengarahan tentang mencapai kinerja yang baik hal ini berguna dalam meningkatkan semangat kerja karyawan agar bekerja lebih giat, selain peran supervisi yang baik juga dapat mengurangi tingkat absensi karyawan.
3. Dalam penentuan upah/gaji karyawan cenderung kurang puas terhadap waktu kerja yang ditentukan, sebaiknya manajemen *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Musi dapat lebih menyesuaikan waktu kerja karyawan seperti adanya pergantian shift kerja dalam satu hari kerja sehingga karyawan merasa bahwa upah yang diberikan sesuai dengan waktu kerjanya.

## 6. REFERENSI

- [1] Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan ke-6. Bumi Aksara. Jakarta.
- [2] Idris Umiyati, Yusi Syahirman. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*. Citra Books Indonesia. Indonesia.
- [3] Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi ke-4. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- [4] Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Alfabeta. Bandung.
- [5] Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Edisi 1. ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- [6] Riduwan. 2003. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika untuk Penelitian (Administrasi-Pendidikan-Bisnis-Pemerintahan-Sosial-Kebijakan-Ekonomi-Hukum-Manajemen-Kesehatan)*. Alfabeta. Bandung
- [7] Rivai, Veithzal., dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan ke-5. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [8] Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Pustaka Setia. Bandung.
- [9] Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Center Of Academic Publishing Service. Bandung.
- [10] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Alfabeta. Bandung.
- [11] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- [12] Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-4. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

## PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN AKI GS ASTRA PADA CV RAJA AKI PALEMBANG

Zupi Absal Kirana<sup>(1)</sup>, Emi Suwarni<sup>(2)</sup>, Ade Kemala Jaya<sup>(3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>[Zupiabsalkirana95@gmail.com](mailto:Zupiabsalkirana95@gmail.com)

<sup>2</sup>[emi.suwarni@binadarma.ac.id](mailto:emi.suwarni@binadarma.ac.id)

<sup>3</sup>[Jayaade@yahoo.com](mailto:Jayaade@yahoo.com)

### Abstrack

*The purpose of this study was to determine the effect of product quality and price to buying decision aki GS ASTRA on CV. Raja Aki Palembang and to know the variables that influence buying decision. Basic theory used is the marketing management by using multiple linear regression analysis. Based on the result of the discussion we can conclude this study the variable product quality and the price by 55,9 % effect on buying decision and the remaining 44,1% is influenced by other variables outside the model. F test results known to the variable product quality and the price has a significant impact on buying decision.*

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang dinamis dan penuh persaingan menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan orientasi terhadap cara mereka melayani konsumennya, menangani persaingan, dan mengeluarkan produk. Persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk semakin inovatif dalam mengeluarkan produk yang sekiranya dikuasai konsumen. Tanpa inovasi produk suatu perusahaan bias tenggelam dalam persaingan dengan produk-produk lain yang semakin memenuhi pasar.

GS Astra sebagai produk premium untuk kategori mobil dan sepeda motor; kemudian ada Incoe, produk value untuk kategori mobil. GS Astra juga diperuntukkan bagi konsumen menengah-atas, sedangkan Incoe ditujukan pada konsumen yang sensitif dengan masalah harga. Secara makro ekonomi Indonesia terus bertumbuh dan tidak menutup kemungkinan yang di bawah pun akan berpindah kelas dan menggunakan GS Astra.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat topic ini sebagai tulisan ilmiah dengan judul **“Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian aki pada CV. Raja Aki Palembang”**.

#### 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian aki pada CV. Raja Aki Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh harga terhadap keputusan pembelian aki pada CV. Raja Aki Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian aki pada CV. Raja Aki Palembang ?

#### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian aki pada CV. Raja Aki Palembang ?

- 2 Untuk mengetahui pengaruh harga terhadap keputusan pembelian aki pada CV. Raja Aki Palembang ?
- 3 Untuk mengetahui pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian aki pada CV. Raja Aki Palembang ?

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Pengertian Kualitas Produk

Teori dibuat oleh Kotler dan Armstrong (2012:272, dalam Wibowo, 2011) yang dimaksud dengan kualitas produk adalah *one of marketer's major positioning tools. Quality has a direct impact on product or service performance. Thus, it is closely linked to customer value and satisfaction.* Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kualitas produk merupakan salah satu perangkat utama pemasar dalam memposisikan dirinya di pasar 188 Setyo Ferry Wibowo & Indra Sasmita.

Teori dibuat oleh Tjiptono (2008 : 22, dalam Wibowo, 2011) kualitas produk adalah kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan; kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan. Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (misalnya apa yang dianggap merupakan kualitas saat ini mungkin dianggap kurang berkualitas pada masa mendatang). Kualitas produk dapat diukur melalui dimensi seperti kinerja, fitur, kehandalan, kesesuaian, daya tahan, dan estetika.

### 2.1 Pengertian Harga

Teori dibuat oleh Basu Swasta (2002: 185 dalam Sucahyo 2014) mendefinisikan harga sebagai sejumlah uang (ditambah beberapa barang kalau mungkin) yang dibutuhkan untuk mendapatkan sejumlah kombinasi barang beserta pelayanannya. Dari definisi diatas dapat diketahui bahwa harga yang dibayar oleh pembeli sudah termasuk layanan penjualan. Banyak perusahaan mengadakan pendekatan terhadap penentuan harga berdasarkan tujuan yang hendak dicapainya. Adapun tujuan tersebut dapat berupa meningkatkan penjualan, mempertahankan *market share*, mempertahankan stabilitas harga dan mencapai laba maksimum. Pada tingkat yang lebih spesifik lagi, perusahaan dapat menetapkan harga untuk menarik pelanggan baru atau secara menguntungkan mempertahankan pelanggan yang sudah ada.

Perusahaan dapat menetapkan harga rendah untuk mencegah persaingan masuk ke dalam pasar, atau menetapkan harga setingkat dengan pesaing untuk menstabilkan pasar. Perusahaan dapat menetapkan harga untuk menjaga loyalitas dan dukungan para penyalurnya atau untuk menghindari intervensi dari pemerintah. Harga dapat diturunkan sementara untuk menciptakan ketertarikan pada suatu merek. Produk dapat ditetapkan harganya untuk menolong penjualan produk lain dalam lini perusahaan, sehingga penetapan harga dapat memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan pada banyak tingkatan. Harga merupakan salah satu bagian dari bauran pemasaran yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan pemasarannya. Keputusan harga harus dikoordinasikan dengan desain produk, distribusi, dan keputusan promosi untuk membentuk suatu program pemasaran terpadu yang konsisten dan efektif. Keputusan yang diambil untuk variabel bauran pemasaran lainnya dapat mempengaruhi keputusan penetapan harga. Perusahaan sering kali mempromosikan produknya terhadap harga dan kemudian menyesuaikan keputusan bauran pemasaran lain kepada harga yang hendak perusahaan kenalkan.

Harga merupakan faktor penting penentu posisi produk yang mendefinisikan pasar, persaingan dan desain produk. Perusahaan harus mendukung strategi *positioning* berdasarkan harga dengan teknik yang disebut perhitungan biaya sasaran (*target costing*), senjata strategis yang mematikan. Proses ini dimulai dengan harga dasar yang ideal berdasarkan pertimbangan nilai pelanggan dan kemudian menargetkan biaya yang akan memastikan harga tersebut akan tercapai. Kebijakan harga memegang

peran penting dalam proses penjualan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kebijakan harga yang ditetapkan oleh perusahaan, biasanya kebijakan harga tersebut berlaku untuk sementara waktu saja selama masa menguntungkan bagi sebuah industry, oleh karena itu perusahaan harus mengikuti perkembangan harga dan situasi pasar.

Unsur harga tersebut dalam waktu tertentu dirubah atau tidak. Penetapan kebijakan harga dilakukan dalam batas waktu tertentu selama keadaan menguntungkan, maka kebijakan harga tersebut ditinjau kembali apabila situasi dan kondisi perusahaan mengalami perubahan, sehingga tidak mungkin lagi untuk dipertahankan agar produsen maupun konsumen tidak saling dirugikan.

## 2.2 Pengertian Keputusan Pembelian

Teori dibuat oleh Sunyoto (2014:283) penjualan perlu menyusun struktur keputusan membeli secara keseluruhan untuk membantu konsumen dalam mengambil keputusan tentang pembelannya. Setiap keputusan membeli mempunyai suatu struktur sebanyak tujuh. Komponen-komponen tersebut adalah:

1. Keputusan tentang jenis produk. Konsumen dapat mengambil keputusan untuk membeli sebuah produk. Dalam hal ini perusahaan harus memusatkan perhatiannya kepada orang-orang yang berminat membeli suatu produk serta alternatif lain mereka pertimbangkan.
2. Keputusan tentang jenis produk. Keputusan ini menyangkut ukuran, mutu, corak dan sebagainya. Dalam hal ini harus melakukan riset pemasaran untuk mengetahui kesukaan konsumen tentang produk bersangkutan agar dapat memaksimalkan daya tarik merknya.
3. Keputusan tentang merek. Konsumen harus mengambil keputusan tentang merek mana yang akan dibeli. Setiap merek memiliki perbedaan-perbedaan tersendiri.
4. Keputusan tentang penjualanya. Konsumen harus mengambil keputusan dimana produk tersebut akan dibeli.
5. Keputusan tentang jumlah produk. Konsumen dapat mengambil keputusan tentang seberapa banyak produk yang akan dibelinya pada suatu saat.
6. Keputusan tentang waktu pembelian. Konsumen dapat mengambil keputusan tentang kapan ia harus melakukan pembelian. Masalah ini akan menyangkut adanya uang.
7. Keputusan tentang pembelian. Konsumen harus mengambil keputusan tentang metode atau cara pembayaran produk yang akan dibeli.

## 2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian aki GS Astra pada CV Raja Aki Palembang.
2. Ada pengaruh harga terhadap keputusan pembelian aki GS Astra pada CV Raja Aki Palembang.
3. Ada pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian aki GS Astra pada CV Raja Aki Palembang.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah menganalisa dan memberikan pengetahuan baru bagi masyarakat yang membutuhkan aki agar bisa mengambil keputusan secara tepat dalam pembelian aki pada CV. Raja Aki Palembang.



### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian diperlukan data yang cukup agar dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik. Jenis data yang digunakan penulis dalam laporan ini adalah data primer dan data sekunder.

### 3.3 Sampel

Sugiyono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar ukuran sampel yang diambil representative maka dihitung dengan menggunakan rumus slovin dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = jumlah Sampel

N = Populasi

e = Error tolerance/batas toleransi kesalahan (presisi) 10%

1 = bilangan konstanta

Berdasarkan rumus slovin diatas maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{350}{1 + 350(0,1)^2}$$

$$n = \frac{350}{4,5}$$

$$n = 77,77$$

$$n = 78 \text{ responden}$$

Variabel	Definisi	Indikator
<b>Kualitas produk(X1)</b>	Menurut Tjiptono (2008 : 22, dalam Wibowo, 2011) kualitas produk adalah kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan; kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan. Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (misalnya apa yang dianggap merupakan kualitas saat ini mungkin dianggap kurang berkualitas pada masa mendatang). Kualitas produk dapat diukur melalui dimensi seperti kinerja, fitur, kehandalan, kesesuaian, daya tahan, dan estetika.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bentuk</li> <li>2. Fitur</li> <li>3. Mutu kinerja</li> <li>4. Mutu kesesuaian</li> <li>5. Daya tahan</li> <li>6. Keandalan</li> <li>7. Mudah diperbaiki</li> <li>8. gaya</li> </ol>

<b>Harga (X<sub>2</sub>)</b>	Philip Kotler dan Gary Armstrong (2008: 345) mengatakan harga sebagai sejumlah uang yang ditagih atas suatu produk atau jasa, atau jumlah dari nilai yang ditukarkan para pelanggan untuk memperoleh manfaat dari memiliki atau menggunakan suatu produk atau jasa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterjangkauan harga</li> <li>2. Daya saing harga</li> <li>3. Kesesuain harga dengan kualitas produk</li> <li>4. Kesesuaian harga dengan manfaat</li> </ol>
<b>Keputusan pembelian (Y)</b>	Menurut Sunyoto (2014:283) penjualan perlu menyusun struktur keputusan membeli secara keseluruhan untuk membantu konsumen dalam mengambil keputusan tentang pembeliannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemantapan pada sebuah produk.</li> <li>2. Kebiasaan dalam membeli produk.</li> <li>3. Menberikan rekomendasi kepada orang lain.</li> <li>4. Melakukan pembelian ulang.</li> </ol>

### 3.4 Alat Analisis Data

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya dianalisis dengan metode analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket (kuisisioner). Priyatno (2014 : 51) Uji Validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin di ukur.

m. Uji Reliabilitas

Priyatno (2014 : 64) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisisioner. Maksudnya adalah apakah alat ukur yang tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* adalah *Cronbach alpha*.

n. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisa Kualitas produk ( $X_1$ ), Harga ( $X_2$ ), terhadap Keputusan pembelian (Y) digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus :

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

Ket : Y = Keputusan Pembelian

a = Konstanta

$X_1$  = Kualitas Produk

b = Koefisien Regresi

$X_2$  = Harga

e = Error Item

o. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis korelasi adalah hubungan linier antara dua variabel/lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2010:248). Analisis korelasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat menggunakan teknik analisis korelasi berganda dapat dirumuskan :

Tabel 3.2  
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 -1,99	Sangat Lemah
0,199 -0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,8 - 1,000	Sangat Kuat

Sugiyono (2014:184)

p. Uji T

Uji T menurut priyatno (2010:68) adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan sebagai berikut :

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

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

q. Uji F

Uji F merupakan pengujian regresi secara bersama-sama dari variabel-variabel independen (Priyatno, 2010:67). Uji hipotesis serentak ini membandingkan anantara nilai F dihitung dengan nilai F tabel pada tingkat keyakinan tertentu.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho :  $b_1 = b_2 = 0$  berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha :  $b_1 = b_2 = 0$  berarti ada pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas

Tabel 4.1  
Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Kualitas Produk)

Butir Pertanyaan	R tabel	R hitung	Valid/Tidak Valid
X1	0,222	0,433	Valid
X2	0,222	0,311	Valid
X3	0,222	0,244	Valid
X4	0,222	0,274	Valid
X5	0,222	0,630	Valid
X6	0,222	0,525	Valid
X7	0,222	0,305	Valid
X8	0,222	0,478	Valid
X9	0,222	0,239	Valid
X10	0,222	0,352	Valid
X11	0,222	0,244	Valid
X12	0,222	0,315	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari hasil tabel di atas, nilai R hitung untuk 12 item pertanyaan dari variabel kualitas produk (X1) semuanya dinyatakan valid karena nilai R tabel < R hitung dengan nilai R tabel sebesar 0,222. Berikutnya dapat dilihat uji validitas variabel Harga (X2).

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Harga)

Butir Pertanyaan	R tabel	R hitung	Valid/Tidak Valid
X1	0,222	0,511	Valid
X2	0,222	0,324	Valid
X3	0,222	0,241	Valid
X4	0,222	0,373	Valid
X5	0,222	0,343	Valid
X6	0,222	0,383	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari hasil tabel diatas, nilai R hitung untuk 6 item pertanyaan dari variabel Harga (X2) semuanya dinyatakan valid karena nilai R tabel < R hitung dengan nilai R tabel sebesar 0,222. Selanjutnya dapat dilihat uji validitas variabel keputusan pembelian (Y).

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Keputusan Pembelian)

Butir Pertanyaan	R tabel	R hitung	Valid/Tidak Valid
Y1	0,222	0,414	Valid
Y2	0,222	0,501	Valid
Y3	0,222	0,602	Valid
Y4	0,222	0,379	Valid
Y5	0,222	0,493	Valid
Y6	0,222	0,333	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari hasil tabel diatas, nilai R hitung untuk 6 item pertanyaan dari variabel keputusan pembelian (Y) semuanya dinyatakan valid karena nilai R tabel < R hitung dengan nilai R tabel sebesar 0,222.

### 4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk memastikan instrumen penelitian merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Alpha dibandingkan dengan R tabel, dimana R tabel 0,6.

Table 4.7 Uji Reabilitas

Variabel	Alpha	R tabel	Keterangan
Variabel X1	0,677	0,6	Reliabel
Variabel X2	0,657	0,6	Reliabel
Variabel Y1	0,651	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016

#### 4.4 Regresi Linear berganda

Berdasarkan hasil analisis untuk mengetahui pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.586	4.172		.851	.340
	kualitasproduk	.631	.063	.639	1.339	.036
	harga	.725	.143	.870	1.870	.087

a. Dependent Variable: keputusan pembelian

$$Y = 8,568 + 0,631x_1 + 0,725x_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 8,568. Hal ini berarti bahwa jika kualitas produk (X1) dan harga (X2) sebesar nilai konstanta yaitu 8,568. Sedangkan nilai koefisien kualitas produk (X1) sebesar 0,631. Hal ini berarti mengandung arti bahwa setiap peningkatan kualitas produk (X1) maka variabel keputusan pembelian (Y) akan naik sebesar 0,631 dengan asumsi bahwa variabel dependent yang lain dari model regresi adalah tetap. Kemudian nilai koefisien harga (X2) sebesar 0,725. Hal ini berarti mengandung arti bahwa setiap peningkatan harga (X2) maka variabel keputusan pembelian (Y) akan naik sebesar 0,725 dengan asumsi bahwa variabel dependent yang lain dari model regresi adalah tetap.

#### 4.5 Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.015	1.264

a. Predictors: (Constant), harga, kualitasproduk

Penjelasan:

- Angka R sebesar 0.748 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel X1 (Kualitas produk) dan Variabel X2 (Harga) terhadap variabel Y (keputusan pembelian) adalah kuat dan positif. Nilai pada tabel model *Summary* juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 dan variabel X2 dengan variabel Y adalah kuat.
- Angka *R square* adalah 0.559, angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel kualitas produk dan variabel harga menjelaskan variabel keputusan pembelian. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 55,9% bahwa variabel kualitas produk dan variabel harga terhadap variabel keputusan pembelian menjelaskan variabel keputusan pembelian sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
- Analisis korelasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat menggunakan teknik analisis korelasi berganda dapat dirumuskan :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

## 4.6 Uji T

Tabel 4.9  
Hasil Analisis Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.586	4.172		.851	.340
	kualitasproduk	.631	.063	.639	1.339	.036
	harga	.725	.143	.870	1.870	.087

a. Dependent Variable: keputusan pembelian

Berdasarkan tabel diatas, didapat kualitas produk (X1) dengan nilai  $t_{hitung} = 1.339$  dengan probabilitas sebesar  $0,018 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya ada pengaruh secara signifikan dari kualitas produk (X1) terhadap keputusan pembelian (Y). Sedangkan harga (X2) nilai  $t_{hitung} = 1.870$  dengan probabilitas sebesar  $0,087 > 0,05$  artinya  $H_0$  tidak ditolak. Artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari harga (X2) terhadap keputusan pembelian(Y).

### Uji F

Tabel 4.10  
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.417	2	.708	.443	.044 <sup>a</sup>
	Residual	119.878	75	1.598		
	Total	121.295	77			

a. Predictors: (Constant), harga, kualitasproduk

Berdasarkan tabel diatas, didapat kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian dengan  $F_{hitung} = 0.443$  dengan sig. Sebesar 0,044 dengan  $F_{tabel} = 0,222$  maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh secara signifikan dari kualitas produk (X1) dan harga (X2) terhadap keputusan pembelian (Y).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas produk (X1) dengan nilai  $t_{hitung} = 1.339$  dengan probabilitas sebesar  $0,018 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya ada pengaruh secara signifikan dari kualitas produk (X1) terhadap keputusan pembelian (Y). Sedangkan harga (X2) nilai  $t_{hitung} = 1.870$  dengan probabilitas sebesar  $0,087 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari harga (X2) terhadap keputusan pembelian(Y).
2. Kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian dengan  $F_{hitung} = 0.443$  dengan sig. Sebesar 0,044 dengan  $F_{tabel} = 0,222$  maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada

pengaruh secara signifikan dari kualitas produk (X1) dan harga (X2) terhadap keputusan pembelian (Y).

3. Angka R sebesar 0.748 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel X1 (Kualitas produk) dan Variabel X2 (Harga) terhadap variabel Y (keputusan pembelian) adalah kuat dan positif. Nilai pada tabel model *Summary* juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 dan variabel X2 dengan variabel Y adalah kuat. Angka R *square* adalah 0.559, angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel kualitas produk dan variabel harga menjelaskan variabel keputusan pembelian. Dari angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 55,9% bahwa variabel kualitas produk dan variabel harga terhadap variabel keputusan pembelian menjelaskan variabel keputusan pembelian sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

## 5.2 Saran

Atas dasar temuan dari penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

- Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kualitas produk dan harga memiliki pengaruh terhadap keputusan pembelian Aki GS Astra pada CV Raja Aki Palembang, oleh karena itu hendaknya pihak dari CV Raja Aki Palembang lebih memperhatikan lagi harga dan kualitas produk agar keputusan pembelian Aki GS Astra lebih tinggi lagi.
- Bagi peneliti berikutnya yang tertarik meneliti tentang kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen hendaknya menambahkan variabel lain agar penelitian ini lebih sempurna.

## 6. REFERENSI

- [1] Sunyoto, Danang. 2012. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta : CAPS ( Center of Academic Publishing Service).
- [2] Juwita Lara. 2013 *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Speedy Di PT. Telkom Padang*
- [3] Davis. 2010. *Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk*. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2851/Bab%202.pdf?sequence=7>. di akses pada sabtu 14-11-2015.
- [4] Philip Kotler, Gary Armstrong. 2011. *Klasifikasi produk*. <http://digilib.unpas.ac.id/files/disk1/62/jbptunpaspp-gdl-cucusetiaw-3065-2-babiik-i.pdf>. di akses pada sabtu 14-11-2015.
- [5] Ferbiawan Adi Suchahyo. 2014 *Analisis Harga Dan Promosi Terhadap Volume Penjualan Pada Toko Olahraga Sport Smart FIK UNY*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- [6] Novandri Made. 2010. *Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Iklan Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Pada Harpindo Jaya Cabang Ngalingan*.
- [7] Kurniasari. 2013. *Analisis Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian (Studi kasus terhadap konsumen warung steak and shake cabang Jl. Sriwijaya 11 Semarang)*
- [8] Matadan Kamal Ghani. 2012. *Analisis Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Pembelian Produk Bandeng Juana Elrina Semarang)*
- [9] Priyatno, Dwi (2014). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*.